

Maria Syynimaa ja Sanna Syynimaa

Ergonomian vaikutukset kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin toimistotyössä

Kyselytutkimus Pohjanmaan Osuuspankin henkilöstölle

Opinnäytetyö

Syksy 2017

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tradenomi (AMK), Liiketalous



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Tradenomi (AMK), Liiketalous

Suuntautumisvaihtoehto: Henkilöstöjohtaminen ja liiketoiminnan kehittäminen

Tekijä: Maria Syynimaa ja Sanna Syynimaa

Työn nimi: Ergonomian vaikutukset kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin toimistotyössä: Kyselytutkimus Pohjanmaan Osuuspankin henkilöstölle

Ohjaaja: Sami Kautto

Vuosi: 2017

Sivumäärä: 131

Liitteiden lukumäärä: 3

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia ergonomian vaikutuksia kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin toimistotyössä. Tavoitteena oli selvittää Pohjanmaan Osuuspankin henkilöstön kokemuksia ergonomiasta ja työhyvinvoinnista sekä kartoittaa ergonomian, työhyvinvoinnin ja työn kuormittavuutta aiheuttavien tekijöiden nykytilaa työpaikalla. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ergonomiaan ja työhyvinvointiin liittyviä kehittämiskohteita. Tutkittavaksi aiheeksi valittiin ergonomia, koska työn, työvälineiden, työympäristön ja muiden työpaikkatekijöiden kehittämisellä voidaan oleellisesti vaikuttaa työhyvinvointiin ja sitä kautta parantaa organisaation tuloksellista toimintaa.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja sen osa-alueita, ergonomian osa-alueita ja sen suunnittelua toimistoympäristössä, työhyvinvoinnin johtamista ja työhyvinvointiin liittyvää lainsäädäntöä, työhyvinvoinnin kehittämistä, mittaamista ja seuranta sekä työhyvinvoinnin merkitystä organisaation kilpailukyvyyn kannalta.

Opinnäytetyön empiirinen tutkimusosa toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Tutkimusaineisto hankittiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka lähetettiin sähköpostitse tutkimuksen kohdejoukolle. Kyselylomake rakentui strukturoiduista ja avoimista kysymyksistä, joilla kartoitettiin fyysiseen, kognitiiviseen ja organisatoriseen ergonomiaan ja työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä sekä ehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi ergonomian keinoin. 57 työntekijästä 25 vastasi kyselyyn määräaikaan mennessä, jolloin vastausprosentti oli noin 44 %.

Tutkimustulokset osoittivat, että ergonomian vaikutukset kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin koettiin merkittävinä etenkin fyysisen ergonomian osalta. Työpaikan nykytila ergonomian ja työhyvinvoinnin näkökulmista koettiin yleisesti ottaen hyvänä. Tyytyväisimpiä oltiin työympäristön fyysisiin ominaisuuksiin, ergonomiaan liittyvän tiedon ja ohjauksen saamiseen, myönteiseen työskentelyilmapiiriin sekä mahdollisuuksiin uuden oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen. Toisaalta myös kehittämissuunnitelmissa korostui juuri koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen työasentojen huomioinnin sekä ergonomisten apuvälineiden ja kalusteiden hankinnan ohella.

Avainsanat: ergonomia, kilpailukyky, työhyvinvointi, työn kuormittavuus, työtyytyväisyys

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: Business Management

Specialisation: Human Resource Management and Business Development

Authors: Maria Syynimaa and Sanna Syynimaa

Title of thesis: The effects of ergonomics on comprehensive well-being at work in office work: A survey among the staff of Pohjanmaan Osuuspankki

Supervisor: Sami Kautto

Year: 2017

Number of pages: 131 Number of appendices: 3

The purpose of the thesis was to study the effects of ergonomics on comprehensive well-being at work in office work. The aim was to explore the experiences with ergonomics and well-being among the staff of Pohjanmaan Osuuspankki and to survey the current status of ergonomics, well-being at work and workload factors in the workplace. Additionally, the aim was to recognize targets for development related to ergonomics and well-being at work. Ergonomics was chosen as the subject of the study because the development of work, tools, working environment and other workplace factors can have a major impact on well-being at work and thus improve the productivity of the organization.

The theoretical framework of the thesis deals with comprehensive work-related well-being and its sub-areas, ergonomic sub-areas and its planning in an office environment, welfare management, legislation on well-being at work, the development, measurement and monitoring of well-being at work, and the importance of well-being at work for the competitiveness of the organization.

The empirical part was carried out as a quantitative study. The data was collected using an e-questionnaire sent to the target group by email. The questionnaire contained structured and open-ended questions to identify factors with effects on physical, cognitive and organizational ergonomics and workload, as well as suggestions for improving well-being at work. Of the 57 employees, 25 responded to the questionnaire, with a response rate of approximately 44 per cent.

The results showed that the effects of ergonomics on comprehensive well-being were regarded as significant, especially in terms of physical ergonomics. The current state of ergonomics and well-being at work at the workplace was generally at a good level. The employees were most satisfied with the physical features of the working environment, the availability of knowledge and guidance related to ergonomics, the positive working atmosphere, and the opportunities for new learning and development of competence. On the other hand, the improvement of training opportunities was also mentioned as a target for development, in addition to working positions, and the purchase of ergonomic aids and furniture.

Keywords: ergonomics, competitiveness, well-being at work, workload, job satisfaction

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo	7
Käytetyt termit ja lyhenteet	9
1 JOHDANTO	11
1.1 Toimeksiantajaorganisaatio	13
1.2 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet.....	13
1.3 Tutkimuksen rakenne	16
2 KOKONAISVALTAISEN TYÖHYVINVOINTI.....	18
2.1 Työhyvinvoinnin tutkimuksen historiaa.....	22
2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet.....	24
2.2.1 Fyysinen työhyvinvointi	25
2.2.2 Psyykinen työhyvinvointi	26
2.2.3 Henkinen työhyvinvointi	27
2.2.4 Sosiaalinen työhyvinvointi	28
2.3 Työpahoinvoinnin osa-alueita	29
2.3.1 Työstressi.....	29
2.3.2 Työuupumus	30
2.3.3 Työpaikkakiusaaminen.....	31
3 ERGONOMIA.....	33
3.1 Ergonomian osa-alueet	34
3.1.1 Fyysinen ergonomia.....	34
3.1.2 Kognitiivinen ergonomia.....	35
3.1.3 Organisatorinen ergonomia.....	35
3.2 Ergonomian lähestymistapoja	36
3.2.1 Ergonomian ajattelumallit.....	36
3.2.2 Ergonomian soveltamisen muodot.....	38
3.3 Ergonomian suunnittelu ja kehittäminen	39
3.4 Toimisto työympäristönä	40

4	TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN	45
4.1	Työhyvinvoinnin strateginen johtaminen	47
4.2	Työhyvinvoinnin asiajohtaminen	50
4.3	Työhyvinvoinnin henkilöjohtaminen	51
4.4	Hallinnollisten asioiden johtaminen	52
4.5	Työhyvinvointia koskeva lainsäädäntö	53
4.5.1	Työnantajan vastuut	54
4.5.2	Työntekijöiden vastuut	56
4.5.3	Työsuojelu	56
5	TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN	58
5.1	Työhyvinvoinnin kehittämismenetelmät	62
5.2	Työhyvinvoinnin merkitys kilpailukykyyn	63
5.3	Työhyvinvoinnin mittaaminen ja seuranta	65
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	68
6.1	Tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmä	68
6.2	Tutkimuskohde	70
6.3	Tiedonhankintamenetelmä	71
6.4	Tutkimusaineiston hankinta ja analysointi	72
6.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	75
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	79
7.1	Fyysinen ergonomia ja sen kehittäminen	79
7.2	Kognitiivinen ergonomia ja sen kehittäminen	91
7.3	Organisatorinen ergonomia ja sen kehittäminen	100
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	106
8.1	Vastaukset tutkimusongelmiin	106
8.1.1	Ergonomian ja työhyvinvoinnin nykytila	106
8.1.2	Työn kuormittavuus	110
8.1.3	Työhyvinvoinnin kehittäminen ergonomian keinoin	112
8.1.4	Ergonomian vaikutukset kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin	114
8.2	Arvostava haastattelu	115
9	POHDINTA	120
9.1	Jatkotutkimusehdotukset	120
9.2	Oman työskentelyn pohdinta	122

LÄHTEET	125
LIITTEET	131

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne.	17
Kuvio 2. Affektiivisen työhyvinvoinnin malli (Warr 1990, 195).	19
Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012b, 13).	21
Kuvio 4. Näyttöpäätetyön turvallisuuteen, terveellisyyteen sekä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Näyttöpäätetyö 2014, 4).	43
Kuvio 5. Työhyvinvoinnin johtamisen näkökulmat (Tarkkonen 2012, 78).	47
Kuvio 6. Työhyvinvoinnin riskipyramidi (Manka & Manka 2016, 92).	59
Kuvio 7. Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen erot (Kananen 2011, 15). .	69
Kuvio 8. Työympäristön fyysiset ominaisuudet.	79
Kuvio 9. Fyysistä kuormitusta aiheuttavat tekijät.	80
Kuvio 10. Fyysisen kuormituksen esiintyvyys.	81
Kuvio 11. Useimmin koetut kuormittumisen oireet.	82
Kuvio 12. Pääasiallinen työskentelyasento.	83
Kuvio 13. Arvio omasta työskentelyasennosta fyysisen ergonomian kannalta.	84
Kuvio 14. Työssä käytettävät ergonomiaa parantavat apuvälineet ja/tai kalusteet.	84
Kuvio 15. Toivomukset fyysistä ergonomiaa parantavista apuvälineistä ja/tai kalusteista.	85
Kuvio 16. Ergonomiasta saatavan tiedon ja opastuksen tärkeys työpaikalla.	86
Kuvio 17. Ergonomiasta saatu tieto ja opastus työpaikalla.	86
Kuvio 18. Fyysisen ergonomian vaikutus kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.	87

Kuvio 19. Fyysisen ergonomian kehittämisideat (Kyselyn vastaukset, 13 vastaajaa).	90
Kuvio 20. Kognitiiviseen ergonomiaan liittyvät tekijät työssä.	91
Kuvio 21. Psyykkistä kuormitusta aiheuttavat tekijät.	93
Kuvio 22. Psyykkisen kuormituksen kokeminen työssä.	94
Kuvio 23. Osaamisen kehittäminen ja uuden oppiminen työssä.	95
Kuvio 24. Palautteen saaminen esimieheltä työsuorituksista ja toiminnasta.	95
Kuvio 25. Työsuorituksen ja -panoksen arvostus.	96
Kuvio 26. Kognitiivisen ergonomian vaikutus kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.	97
Kuvio 27. Kognitiivisen ergonomian kehittämisideat (Kyselyn vastaukset, 9 vastaajaa).	99
Kuvio 28. Organisatoriseen ergonomiaan liittyvät tekijät työssä.	100
Kuvio 29. Työmäärän arvio suhteessa työaikaan.	101
Kuvio 30. Ergonomisten syiden aiheuttamat sairauspoissaolot.	102
Kuvio 31. Organisatorisen ergonomian vaikutukset kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.	103
Kuvio 32. Organisatorisen ergonomian kehittämisideat (Kyselyn vastaukset, 6 vastaajaa).	105
Kuvio 33. Kehittämisen kehä arvostava haastattelu -lähestymistavan mukaan (Osaamista kehittämään 2011, 38).	118
Taulukko 1. Vuosittaiset työhyvinvointipanostukset Suomessa työntekijää kohden (Aura ym. 2011, 30–31).	64

Käytetyt termit ja lyhenteet

Ergonomia

Ergonomia on tieteenala, jonka avulla pyritään sopeuttamaan työtä, työvälineitä, työympäristöä sekä muuta toimintajärjestelmää vastaamaan paremmin ihmisen ominaisuuksia sekä tarpeita. Sen avulla pyritään myös parantamaan ihmisen terveyttä, hyvinvointia ja turvallisuutta. Ergonomia jaetaan yleensä fyysiseen, kognitiiviseen ja organisatoriseen ergonomiaan. (Suomen Ergonomiayhdistys ry 2017.)

Fyysinen ergonomia

Fyysinen ergonomia tutkii ihmisen anatomisia, biomekaanisia ja fysiologisia ominaisuuksia ja kehon vastauksia fyysisessä toiminnassa. Fyysisen ergonomian keskeisiä aiheita ovat esimerkiksi työasennot, turvallisuus, työn vaatimukset sekä erilaiset riskitekijät. (Virolainen 2012, 28.)

Fyysinen kuormittavuus

Fyysinen kuormittavuus tarkoittaa liikunta- ja verenkiertoelimistöön kohdistuvaa fyysistä kuormitusta. Fyysisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi työasennot, liikkuminen, fyysisen voiman käyttö sekä työliikkeet. (Rauramo 2012b, 47.)

Kognitiivinen ergonomia

Kognitiivinen ergonomia tutkii ihmisen psyykkisiä toimintoja, kuten muistia ja päättelykykyä, ihmisen ja toimintajärjestelmien vuorovaikutuksellisessa toiminnassa. Kognitiivisen ergonomian keskeisiä aiheita ovat esimerkiksi psyykinen kuormitus, työstressi, päätöksenteko ja koulutus. (Virolainen 2012, 28.)

Psyykkinen kuormittavuus

Psyykkinen kuormittavuus syntyy työntekijän ja työn vuorovaikutuksesta. Psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet, tavoitteet, työ määrä, toimintatavat sekä työn keskeytykset ja muut häiriöt. (Rauramo 2012b, 54.)

Organisatorinen ergonomia

Organisatorinen ergonomia tutkii sosioteknisiä järjestelmiä, kuten organisaatorakenteita, ja niiden optimointia. Organisatorisen ergonomian keskeisiä aiheita ovat esimerkiksi laatujohtaminen, viestintä, työajat ja työn suunnittelu. (Virolainen 2012, 29.)

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on tuottavaa, terveellistä ja turvallista työtä, jota tehdään hyvin johdetuissa organisaatioissa ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisöjen toimesta. Työntekijät kokevat, että työ on mielekästä ja palkitsevaa, jolloin se myös tukee elämänhallintaa. (Työterveyslaitos 2017.)

1 JOHDANTO

2000-luvulta lähtien työhyvinvointi on ollut Suomessa aktiivisen kehittämisen ja mielenkiinnon kohteena (Kauhanen 2016, 29). Henkilöstön hyvinvoinnin on huomattu olevan koko organisaation ja yhteiskunnan etu, minkä vuoksi työnantajat ovat alkaneet kiinnittää työhyvinvointiin yhä enemmän huomiota. Työhyvinvoinnin kehittäminen ei kuitenkaan ole ainoastaan työnantajien vastuulla, vaan myös työntekijät ovat alkaneet kiinnittää yhä enemmän huomiota omaan hyvinvointiinsa vaikuttaviin asioihin. Kun vielä esimerkiksi 1950-luvulla työn keskeisimpinä motiiveina olivat raha ja toimeentulo, nykyisin työntekijät arvostavat yhä enemmän uuden oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksia, uusia haasteita sekä työssä viihtymistä. (Virolainen 2012, 9.)

Työelämä ja sen vaatimukset muuttuvat jatkuvasti, ja myös työhön liittyvät merkitykset ovat kokeneet voimakkaita muutoksia. Sinokki ja Virtanen (2014, 9) sekä Ahonen (2012, 12) ovat todenneet työn olevan tekijälleen tärkeää, sillä se toimii henkilökohtaisen hyvinvoinnin lähteenä sekä antaa merkityksiä ja mahdollisuuksia. Työ tarjoaa myös sosiaalisia kontakteja, antaa yhteiskunnallisen identiteetin sekä mahdollisuuden työskennellä osana yhteisöä yhteisen päämäärän puolesta. Työn henkilökohtaisten ja yhteiskunnallisten merkitysten vuoksi ei siis ole yhdentekevää selvittää työn ja hyvinvoinnin yhteyksiä sekä niitä tekijöitä, joilla työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa. (Sinokki & Virtanen 2014, 17, 36.)

Suomalaisissa organisaatioissa panostetaan yhä enemmän työhyvinvoinnin kehittämisen selkeämpään ja tavoitteellisempaan määrittelyyn. Lisäksi työhyvinvointi on myös otettu paremmin huomioon johdon ja henkilöstöhallinnon eri toiminnoissa. (Aura ym. 2016, 5.) Kauhanen (2016, 29) toteaaakin, että työhyvinvoinnin tila on parantunut huomattavasti, mikä näkyy muun muassa työn henkisen rasittavuuden ja siitä aiheutuneen stressin vähentymisenä, tapaturmien määrän laskuna ja eläkkeeläsiirtymisiän nousuna.

Tästä huolimatta Tarkkonen (2016) kritisoi väitöskirjassaan organisaatioiden nykyistä työturvallisuus- ja työhyvinvointitoimintaa. Hänen mukaansa Suomessa työturvallisuus- ja työhyvinvointitoiminta on yksittäisongelmakeskeistä, mikä johtuu or-

ganisaatiososiaalisen tietämyksen heikosta tilasta. Tietämyksen heikko tila aiheuttaa myös sen, että suomalaisissa organisaatioissa esiintyy vain harvoin sellaisia ajattelu- ja toimintatapoja, joita turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kokonaishallinta edellyttäisi. Tarkkosen mukaan työelämän muutokset ja organisaatioiden menestymisedellytykset vaatisivatkin organisaatiosysteemiä ymmärtävää teorialason osaamista, kokonaisuuksia hahmottavaa otetta sekä yhteistoiminnan edellytyksiin ja esteisiin liittyvää realistista ymmärrystä.

Tarkkosen (2016) mukaan turvallisuuden ja työhyvinvoinnin luonti, ylläpito ja jatkokehittäminen edellyttävät myös työorganisaation rakenteellista, toiminnallista ja prosessuaalista ymmärrystä, jolla mahdollistetaan kehittämisen lisäksi tuotannollisia ja taloudellisia tuottoja. Puttonen, Hasu ja Pahkin (2016, 4) korostavat kehittämisen lisäksi innovatiivisuuden ulottamista työhyvinvoinnin alueelle. Heidän mukaansa työhyvinvointi toimii yrityksen menestyksen tavoin kilpailuvalttina, joka viestittää työpaikan hyvästä maineesta, houkuttelevuudesta sekä kiinnostavuudesta. Tästä syystä työhyvinvointia ja organisaation tuottavuutta kannattaisikin pyrkiä kehittämään samanaikaisesti, sillä niiden voidaan nähdä tukevan toisiaan. (Mp.)

Tänä päivänä myös ergonomia nähdään keskeisenä osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja sen kehittämistä, sillä toimivilla ergonomisilla ratkaisuilla voidaan lisätä työnteon terveellisyyttä ja turvallisuutta, mutta parhaimmillaan myös taloudellista tuottavuutta. Heikosti toteutetut ergonomiset ratkaisut voivat puolestaan aiheuttaa työhyvinvointia estäviä tekijöitä, kuten erilaisia sairauksia ja työstressiä. (Aulanko ym. 2010, 12.)

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan ergonomian vaikutuksia kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin Pohjanmaan Osuuspankin henkilöstön kokemana. Opinnäytetyössä ergonomiaa tarkastellaan sen fyysisen, kognitiivisen ja organisatorisen osa-alueiden kautta sekä selvitetään niiden merkityksiä työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus muodostuu kyselytutkimuksesta ja siitä saaduista vastauksista. Opinnäytetyö toteutetaan osin myös kehittämistyönä, jonka lopputuloksena esitellään arvostava haastattelu -menetelmä, jonka avulla toimeksiantajaorganisaatio voi kehittää ja edistää työhyvinvointia tuloksellisesti.

1.1 Toimeksiantajaorganisaatio

Pohjanmaan Osuuspankki on vuonna 2010 perustettu Kauhavan, Oulun ja Seinäjoen kaupunkien sekä Evijärven kunnan alueella toimiva itsenäinen osuuspankki, joka kuuluu osaksi POP Pankki -ryhmää. Pohjanmaan Osuuspankki on jäsentensä omistama itsenäinen ja vakavarainen pankki, jonka osuuskuntamuotoisen pankkitoiminnan juuret ulottuvat yli sadan vuoden päähän. Pohjanmaan Osuuspankilla on eri paikkakunnilla toimivia konttoreita yhteensä kahdeksan kappaletta ja koko POP Pankki -ryhmässä toiminnassa olevien itsenäisten osuuspankkien lukumäärä on yhteensä 26. POP Pankki -ryhmään kuuluvat lisäksi POP Pankkiliitto osk., POP Pankkien keskusluottolaitos Bonum Pankki Oy sekä verkossa toimiva vahinkovakuutusyhtiö POP Vakuutus. (Pohjanmaan Osuuspankki [viitattu 5.12.2017].) Tilikauden 2016 päättyessä Pohjanmaan Osuuspankilla oli yli 23 300 asiakasta ja pankin palveluksessa toimi yhteensä 63 henkilöä (Pohjanmaan Osuuspankin tilinpäätös... 2016).

Pohjanmaan Osuuspankki kuvailee toimintansa peruslähtökohtana olevan osuustoiminnallisuus sekä yhteiskuntavastuu. Pankin tavoitteena on tarjota asiakkailleen asiantuntevaa, kokonaisvaltaista sekä asiakaslähtöistä palvelua kustannustehokkaasti. (Toiminta-ajatus [viitattu 5.12.2017].) POP Pankit on alun perin perustettu asiakkaitaan varten, ja tutkimusten mukaan pankeilla on tälläkin hetkellä Suomen tyytyväisimmät asiakkaat sekä paras asiakaspalvelu (Pohjanmaan Osuuspankki [viitattu 5.12.2017]). Pankin visiona onkin olla asiakkailleen ihmisläheinen, osaava sekä palveleva kumppani, jonka palvelut ovat saatavilla helposti niin sähköisten kanavien kuin konttoreidenkin kautta. Pankki kuvailee osaavan ja tavoitteellisen johtamisen sekä asiantuntevan, motivoituneen ja kehittyvän henkilöstön varmistavan pankin onnistumisen myös tulevaisuudessa. Kiteytettynä sen visio onkin ”yhdessä vahvempana”. (Visio [viitattu 5.12.2017].)

1.2 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

Työhyvinvointi ilmenee organisaatioissa usein yksittäisinä ja irrallisina toimenpiteinä ilman, että se olisi osana organisaation kokonaisuutta. Usein työhyvinvointia mitataan organisaatioissa sellaisin keinoin, jotka kertovat ainoastaan menneestä, mutta

eivät ennakoivat tai tarkastele organisaation tulevaisuutta. Kun työhyvinvointia halutaan kehittää tuloksellisuuden parantamiseksi, on tärkeää löytää keinoja ja mittareita, jotka tukevat tätä tarkoitusta. Tämä edellyttää organisaation johdolta työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden laaja-alaista ymmärtämistä myös liiketoiminnallisista näkökulmista. Työhyvinvoinnin kehittäminen tuloksellisuuden parantamiseksi vaatii reagoivia, ennakoivia, systemaattisia ja kokonaisvaltaisia toimenpiteitä. (Johda työhyvinvointia tuloksellisesti 2015, 3.)

Manka, Kaikkonen ja Nuutinen (2007, 23) toteavat, että työhyvinvoinnin kautta syntyvä kilpailuetu edellyttää työhyvinvoinnin johtamisen ja kehittämisen perustumista suunnitelmallisuuteen, johon myös organisaation ylin johto sitoutuu. Tämä mahdollistaa sen, että organisaatiossa voidaan huolehtia terveellisen ja turvallisen työskentelyn edellytyksistä sekä parhain mahdollisin keinoin vastata esimerkiksi osaamisen ja sairauspoissaolojen aiheuttamiin erilaisiin haasteisiin. Lisäksi he huomauttavat, että sijoitus työhyvinvoinnin kehittämiseen voi tuoda organisaatiolle sijoittamansa summan jopa 20-kertaisena takaisin. Tämä osoittaaakin Mankan ym. (mp.) mukaan sen, että henkilöstön hyvinvointi kulkee käsi kädessä organisaation taloudellisen menestyksen kanssa.

Tässä opinnäytetyössä paneudutaan työhyvinvointiin, siihen vaikuttaviin tekijöihin, työhyvinvoinnin johtamiseen sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen organisaation kannattavuuden ja tuloksellisuuden lisäämiseksi. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Pohjanmaan Osuuspankin henkilöstön kokemuksia ergonomiasta ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Tutkimuksessa kartoitetaan työhyvinvoinnin, ergonomian ja työn kuormittavuutta aiheuttavien tekijöiden nykytilaa työpaikalla sekä selvitetään ergonomiaan ja työhyvinvointiin liittyviä kehittämiskohteita. Opinnäytetyön pääongelma ja alaongelmat määriteltiin seuraavasti:

Miten ergonomia vaikuttaa kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin Pohjanmaan Osuuspankin henkilöstön kokemana?

- Mikä on työpaikan nykytila ergonomian ja työhyvinvoinnin näkökulmasta?
- Mitä näkemyksiä kohdejoukolla on työn kuormittavuudesta?
- Miten työhyvinvointia tulisi kohdejoukon mielestä ergonomian keinoin kehittää?

Manka ym. (2007, 23) toteavat, että kilpailuedun syntymiseksi koko henkilöstön täytyy sitoutua työhyvinvoinnin suunnitelmalliseen kehittämiseen. Kun koko henkilöstö otetaan mukaan työhyvinvoinnin määrittelyyn, suunnitteluun ja kehittämiseen, he sitoutuvat yhdessä sovittuihin toimintatapoihin huomattavasti paremmin kuin tilanteessa, jossa organisaation johto yksin määrittelee toimintatavat ja tavoitteet (Johda työhyvinvointia tuloksellisesti 2015, 8). Tämän opinnäytetyön tavoitteena on osallistaa Pohjanmaan Osuuspankin henkilöstö työhyvinvoinnin kehittämiseen ja tarjota heille kanava tiedon antamiseen omista kokemuksista työhyvinvointiin ja ergonomiaan liittyen sekä ehdotuksista, miten työhyvinvointia voitaisiin ergonomian keinoin parantaa. Opinnäytetyön tavoitteena on myös antaa Pohjanmaan Osuuspankin johdolle ja esimiehille tietoa työntekijöiden kokemuksista ja toivotuista kehittämiskohteista.

Opinnäytetyö toteutetaan osin tutkimuksellisenä opinnäytetyönä ja osin kehittämistyönä. Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus pohjautuu kyselylomakkeella hankittuun aineistoon, jossa selvitetään kohdejoukon kokemuksia työhyvinvoinnista, ergonomiasta, työn kuormittavuudesta, ergonomiaan liittyvistä kehittämiskohteista sekä kehittämisideoista, joilla työhyvinvointia voitaisiin ergonomian keinoin parantaa. Kyselylomakkeella hankittua aineistoa analysoidaan kvantitatiivisesti eli määrittäen, ja siitä saadut tulokset kuvaavat kohdeorganisaation nykytilaa ergonomian ja työhyvinvoinnin näkökulmista.

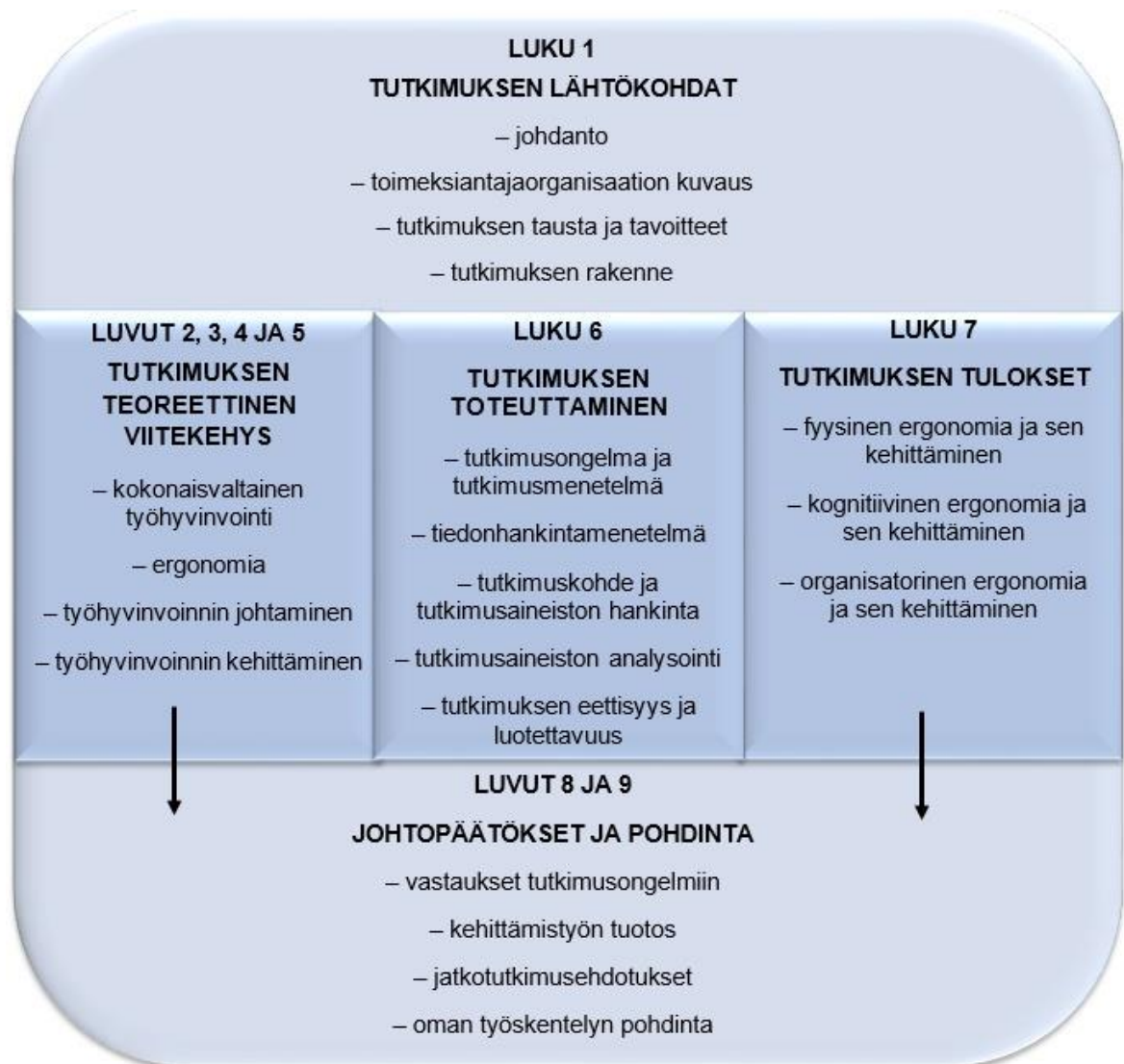
Opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden lisäksi siihen liitetään osaksi kehittämistyö. Opinnäytetyön kehittämistyön osuus muodostuu organisaation käytössä olevien työhyvinvoinnin kehittämismenetelmien parantamisesta. Kehittämiskohteen taustalla ovat kohdeorganisaation nykyiset työhyvinvointiin liittyvät käytännöt, ja kehittämistyön tiedonhankinta perustuu työhyvinvoinnin kehittämisen kirjallisuuteen sekä muuhun tieteelliseen aineistoon. Opinnäytetyön kehittämistyön tavoitteena on siis olla hyödynnettävissä kohdeorganisaation työhyvinvoinnin tuloksellisessa kehittämisessä.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Opinnäytetyön rakenne muodostuu tutkimuksen aihetta tukevasta teoreettisesta viitekehyksestä sekä empiirisestä tutkimusosasta. Opinnäytetyön rakenne kuvataan kuviossa 1.

Ensimmäisessä luvussa esitellään opinnäytetyön toimeksiantajaorganisaatio, työn tausta ja tavoitteet sekä tutkimuksen rakenne. Luvussa esitetään valittu tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset sekä kuvataan lyhyesti tutkimuksessa käytettyä tutkimusmenetelmää. Toinen, kolmas, neljäs ja viides luku muodostavat opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen. Toisessa luvussa käsitellään kokonaisvaltaista työhyvinvointia, työhyvinvointitutkimuksen historiaa sekä työhyvinvoinnin osa-alueita. Luvussa käsitellään myös työpahoinvointia aiheuttavia tekijöitä. Kolmas luku käsittelee ergonomiaa, jota tarkastellaan sen osa-alueiden, ajattelumallien ja soveltamisen muotojen kautta. Lisäksi luvussa perehdytään ergonomian suunnitteluun ja kehittämiseen sekä toimistoon työympäristönä. Neljännessä luvussa käsitellään työhyvinvoinnin johtamista strategisen johtamisen, henkilö- ja asiajohtamisen sekä hallinnollisten asioiden johtamisen näkökulmista. Luvussa käsitellään myös työhyvinvointia koskevaa lainsäädäntöä, työnantajan ja työntekijöiden vastuita sekä työsuojelua. Teoriaosuuden viimeinen eli viides luku käsittelee työhyvinvoinnin kehittämistä. Luvussa tarkastellaan työhyvinvoinnin kehittämismenetelmiä, millainen merkitys työhyvinvoinnilla on organisaation kilpailukykyyn ja miten työhyvinvointia voidaan mitata ja seurata.

Opinnäytetyön empiirinen tutkimusosa alkaa kuudennesta luvusta, jossa kuvataan tutkimuksen toteutusta. Luvussa esitellään tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset, tutkimuksen tiedonhankintamenetelmä, valittu tutkimuskohde ja tutkimusaineiston hankinta, tutkimusaineiston analysointi sekä kuvataan tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta. Seitsemännessä luvussa esitellään tutkimuksesta saadut tulokset. Kahdeksannessa luvussa kuvataan tutkimuksen johtopäätökset sekä kehittämistyön tuotos. Opinnäytetyön viimeisessä eli yhdeksännessä luvussa esitellään jatko-tutkimusehdotukset sekä pohditaan opinnäytetyöprosessin toteutumista.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne.

2 KOKONAISVALTAINEN TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on käsitteenä suhteellisen uusi, sillä sen käyttö on yleistynyt vasta 1990-luvun puolivälin jälkeen (Tarkkonen 2012, 13). Kauhasen (2016, 25) mukaan työhyvinvoinnin käsite tuli laajempaan käyttöön vasta 2000-luvun alussa, kun organisaatioissa alettiin puhua työhyvinvointia edistävästä toiminnasta eli tyhy-toiminnasta. Työhyvinvoinnin noustua yhä keskeisemmäksi puheenaiheeksi organisaatioissa sitä on määritelty muun muassa sosiaalipolitiikan, psykologian ja liiketaloustieteen näkökulmista (mts. 21, 25).

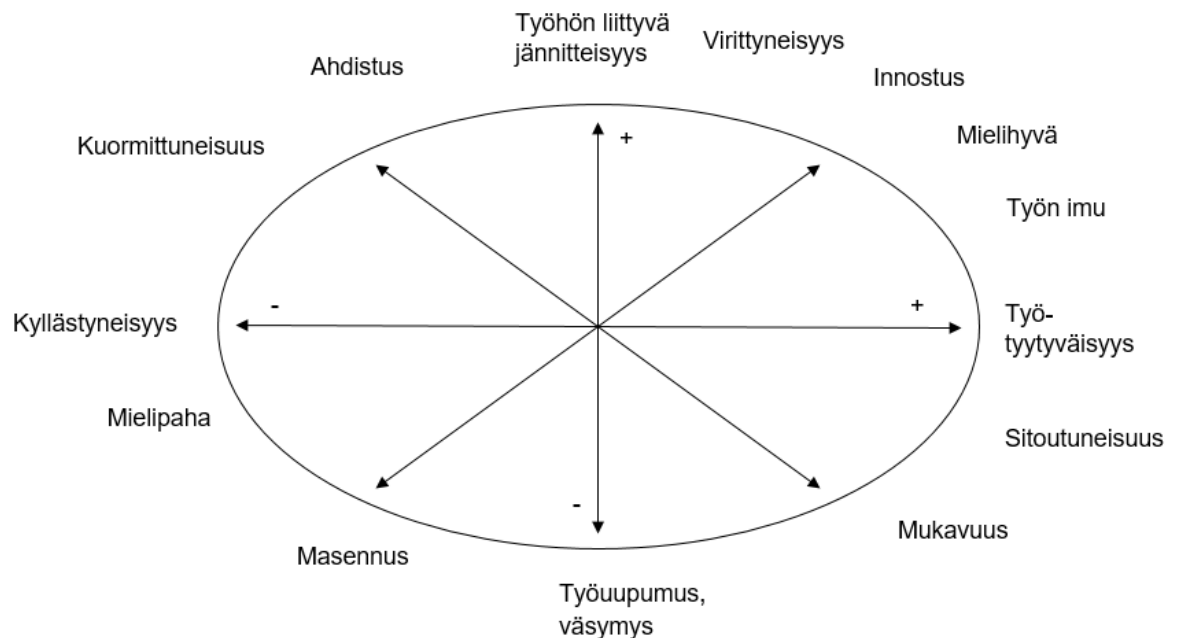
Yksinkertaisimmillaan työhyvinvointi kuvataan työhön kohdistuvana hyvinvointikokemuksena, joka muodostuu tavoitteiden saavuttamisesta, myönteisistä ihmissuhteista ja tunteista, innostuksesta ja merkityksellisyyden tuntemisesta. Työhyvinvoinnin nähdään ilmentyvän muun muassa tuloksellisuutena, tuottavuutena ja työtehona. (Mäkinen, Heikkilä-Tammi & Manka 2015, 14.)

Vaikka työhyvinvoinnin tarkastelu on lisääntynyt työpaikoilla, nähdään työhyvinvoinnin käsite Virolaisen (2012, 11) mukaan edelleen varsin yksipuolisena. Usein työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä puhuttaessa keskitytään ihmisen fyysiseen hyvinvointiin, vaikka se on vain pieni osa kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Tänä päivänä fyysisen hyvinvoinnin lisäksi kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin käsitteeseen liitetään yhä suuremmassa roolissa myös psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi (mp.). Suutarinen (2010, 24) myös muistuttaa, että työhyvinvointia määrittelee työn lisäksi elämäntilanne, perhe ja muut työn ulkopuoliset tekijät.

Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee terveyden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi (WHO 2017). Määritelmän mukaan terveys nähdään kokonaisvaltaisena asiana, eikä ainoastaan sairauksien puuttumisena. Virolainen (2012, 11) näkee työhyvinvoinnin käsitteen mukailevan WHO:n määritelmää terveydestä, sillä työhyvinvointi voidaan nähdä niin ikään kokonaisvaltaisena ilmiönä, jota ei voida tarkastella ainoastaan työpahoinvointia aiheuttavien osa-alueiden puuttumisena. Virolainen (s. 11–12) myös korostaa työhyvinvoinnin eri osa-alueiden vaikutuksia toisiinsa. Hän toteaa, että puutteet yhdessä työhyvinvoinnin osa-alueessa heijastuvat yleensä myös muihin osa-alueisiin, minkä vuoksi työhyvinvointia ei voida tarkastella pelkästään yksittäisinä osa-alueina.

Tarkkonen (2012, 13) määrittelee työhyvinvoinnin yksilötasolla ilmeneväksi kokemukseksi, jonka rakentumiseen vaikuttavat samanaikaisesti monet fyysisestä työympäristöstä, työstä ja yksilöstä sekä työorganisaatioista aiheutuneet tekijät. Hän painottaa, että työhyvinvoinnissa on yksilö- ja tilannekohtaisia vaihteluita, eikä se ole pysyvä tila. Työhyvinvointi voidaan nähdä jatkumona, jonka toisessa ääripäässä voivat olla muun muassa työkyvyttömyys, vammat sekä työssä uupuminen (s. 13–14).

Myös Virolainen (2012, 13) näkee työhyvinvoinnin yksilötasolla tarkasteltuna olevan subjektiivinen kokemus, joka muodostuu useiden eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Siihen vaikuttavat hänen mukaansa muun muassa työpaikka ja työyhteisö, mutta myös yksilön oma terveydentila ja elintavat. Virolainen (s. 13–14) mukailee Warrin (1990, 194) näkemystä siitä, että kokemus subjektiivisesta hyvinvoinnista perustuu affektiiviseen hyvinvointiin (kuvio 2). Warr (mp.) jakaa affektiivisen hyvinvoinnin mielihyvän ja virittyneisyyden mukaan erilaisiin tunnekokemuksiin. Hän määrittelee affektiivisen hyvinvoinnin osoittimiksi kolme eri avainkokemusta, jotka ovat mielipaha ja mielihyvä, ahdistus ja tyytyväisyys sekä masennus ja innostus.



Kuvio 2. Affektiivisen työhyvinvoinnin malli (Warr 1990, 195).

Warrin (1990, 195) kuvion mukaan sellainen työntekijä, joka kokee työssään paljon kuvion oikealla puolella olevia tunteita, viihtyy paremmin työssään ja hänen työhy-

vinvointinsa on parempi. Mikäli työntekijä puolestaan kokee enemmän kuvion vasemmalla puolella olevia tunteita, sairauslomien todennäköisyys kasvaa merkittävästi ja työntekijän tehokkuus ja sitoutuminen työpaikkaa kohtaan laskee. Warr (mp.) korostaa, että työhyvinvointi ei ole vain erillinen osa ihmisen elämää, vaan vaikuttaa yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Otala ja Ahonen (2005, 28) määrittelevät työhyvinvoinnin yksilön kokemaksi henkilökohtaiseksi tunteeksi, mutta myös koko työyhteisön yhteiseksi vireystilaksi. Määritelmä korostaa ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, jossa jokaisella työyhteisön jäsenellä olisi mahdollisuus osallistua ja kokea työn iloa. Otala ja Ahonen (mp.) myös uskovat positiivisuuden ja innostuneisuuden tarttuvan, jolloin koko työyhteisöön syntyy energiaa.

Myös Rauramo (2012b, 13) näkee työhyvinvoinnin henkilökohtaisena asiana ja kokemuksena, jonka omanlaiseen määrittelyyn jokaisella on oikeus. Hän on kuvannut työhyvinvointia Työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla (kuvio 3), joka perustuu Maslowin tarvehierarkiaan. Malli kuvastaa ihmisen perustarpeita suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutusta edelleen motivaatioon. Työhyvinvoinnin portaat -malli koostuu viidestä portaasta, joista jokainen porrassisältää sekä organisaation että yksilön näkökulmasta työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja näihin liittyviä arviointimenetelmiä ja mittareita. Mallin kehittämisen tavoitteena on työhyvinvoinnin taustalla olevien keskeisten tekijöiden ja toimintamallien löytäminen työhyvinvoinnin kehittämistoiminnan tueksi. (Mts. 14.)



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012b, 13).

Uusimpana käsitteenä työhyvinvoinnin määrittelyssä on ilmennyt strateginen hyvinvointi, jota kuvataan organisaation tavoitteellisuuden ja tuloksellisuuden kannalta merkitykselliseksi työhyvinvoinnin osa-alueeksi (Kauhanen 2016, 26). 2010-luvulla on alettu puhua myös työkyvyinhallinnasta, jolla tarkoitetaan sitä, että ensisijainen vastuu työkyvyn ylläpidosta säilyy henkilöllä itsellään, työnantajan ja yhteiskunnan

kuitenkin tukien toimintaa esimerkiksi laatimalla työ henkilön työkykyyn sopivaksi tai tarjoamalla erilaisia neuvonta- ja liikuntapalveluita (mts. 27).

Kuten määritelmistä käy ilmi, voidaan työhyvinvointia kuvata hyvin monista eri näkökulmista ja monin eri tavoin riippuen siitä, miten se koetaan subjektiivisella tasolla. Myös Ahonen ja Ojala (2005, 28) toteavat, että työhyvinvoinnin selkeä, yksiselitteinen määrittäminen on haastavaa, sillä jokainen kokee hyvinvoinnin yksilöllisesti; toinen saattaa arvostaa työhyvinvoinnissa eniten turvallisuutta, toinen puolestaan työpaikan positiivista ilmapiiriä.

2.1 Työhyvinvoinnin tutkimuksen historiaa

Vaikka työhyvinvoinnin käsite on suhteellisen uusi, on työhyvinvointia tutkittu jo yli sata vuotta. Työhyvinvoinnin tutkimuksen historia alkaa 1920-luvulta, jolloin tehtiin yksilön stressitutkimusta lääketieteellisistä ja fysiologisista lähtökohdista. (Manka & Manka 2016, 64.) Erilaisten kuormittavien tekijöiden, kuten melun, kylmän, myrkyllisten aineiden ja fyysisen kuormittavuuden, uskottiin synnyttävän stressiä yksilön fysiologisenä reaktiona (mp.). Teorian mukaan negatiivisista tuntemuksista aiheutui fysiologisia reaktioita, jotka osaltaan saattoivat vaikuttaa ja johtaa sairauksien kehittymiseen. Teoriaan lisättiin myöhemmin myös käyttäytymiseen vaikuttavat ja psykologiset reaktiot. Näin työntekijää haluttiin suojella erilaisilta terveyttä uhkaavilta tekijöiltä, ja tästä työsuojelun voidaan katsoa alkaneen.

Myöhemmin reaktioperustainen malli laajeni käsittämään myös työympäristön aiheuttamia ärsykejä ja niistä syntyvää stressiä. Tutkimuksen kohde siirtyi yksilöstä ympäristön piirteisiin ja stressin sijasta alettiin puhua kuormituksesta. Työ katsottiin kuormittavaksi, mikäli työntekijän edellytykset eivät riittäneet vastaamaan työn vaatimuksiin. Tämän vuoksi alettiin puhua tasapainomallista. (Manka & Manka 2016, 64.)

Tasapainomallista siirryttiin myöhemmin Karasekin (1979) luomaan työn vaatimusten ja hallinnan malliin. Mallissa työn psykologiset vaatimukset sekä työssä päättämisen mahdollisuudet aiheuttivat joko aktiivisen ja työhyvinvointia lisäävän työn tai

passiivisen ja voimavaroja kuluttavan työn. (Manka & Manka 2016, 65.) Psykologisen kuormituksen ja päätöstenteon mahdollisuuden katsottiin siis tekevän työstä aktiivisempaa, eikä työ kuluta työntekijän voimia kuten passiivinen työ. Tutkimusten painopiste kääntyi kuitenkin aktiivisempaan suuntaan tasapainon saavuttamisen sijasta. Tällöin katsottiin, että työn vaatimuksista syntyy joko positiivista tai negatiivista painetta, jotka joko antavat yksilölle vireyttä ja mahdollisuuksia oppia tai passivoitavat ja sairastuttavat. Malliin lisättiin myöhemmin sosiaalisen tuen ulottuvuus, sillä sen todettiin vaikuttavan olennaisesti työhyvinvointiin. (Mp.)

Työntekijöiden yksilölliset erot eivät kuitenkaan selittyneet erilaisilla ärsyke-reaktiomalleilla, sillä esimerkiksi tietyt työyhteisön piirteet eivät aiheuttaneet kaikissa samanlaisia reaktioita. Tämän vuoksi stressin syntymiseen lisättiin yksilön ominaisuuksista johtuva välitysmekanismi, jonka mukaan työhyvinvointi syntyy vuorovaikutuksessa yhdessä erilaisten ympäristö- ja yksilötekijöiden kanssa. (Manka & Manka 2016, 64.) Tässä mallissa oleellista on yksilön ominaisuuksien ja osaamisen sopiminen työympäristön erilaisiin vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin. Mallissa välitysmekanismina toimii *coping* eli mukautuminen. Mallissa on keskeistä se, millaisin välinein ja voimavaroin yksilö kohtaa menetyksiä, haasteita ja uhkia. Voimavarat voidaan jakaa yksilöllisiin ja ympäristöstä juontuviin voimavaroihin. Yksilöllisiin voimavaroihin ja stressiä vähentäviksi tekijöiksi lukeutuvat muun muassa energisyys ja terveys, vuorovaikutustaidot, myönteiset uskomukset sekä elämänhallinnan tunne. Ympäristön voimavaroja ovat puolestaan esimerkiksi sosiaalinen tuki ja varallisuus. (Mts. 65–66.)

Työhyvinvoinnin tutkimuksen stressimallit tutkivat työn psyykkistä rasittavuutta jättäen tarkastelun ulkopuolelle työntekijöiden aktiivisen toimijuuden sekä teknologian, työn ja työorganisaation. Malleissa ei myöskään tarkastella sitä miten työssä syntyy iloa tai kytkeytykö se organisaation tuloksellisuuteen. (Luomala, Manka & Nuutinen 2008, 11–12.) Työhyvinvointitutkimus ja työhyvinvoinnin mallit ovat Luomalan ym. mukaan kuitenkin kehittyneet paljon vuosien saatossa.

Laaja-alaisen työhyvinvoinnin käsitteen myötä työhyvinvoinnin tutkimukseen on tullut mukaan muun muassa työn imu ja työmotivaatio. Nämä stressimalleista puuttuneet ulottuvuudet ovat tuoneet mukanaan näkökulman, jonka mukaan organisaa-

tioissa, esimiesten ja ryhmien toiminnassa sekä työn organisoinnissa esiintyvät kehittämistarpeet toimivat oppimisen ja muutoksen mahdollistajina, joita tarvitaan työhyvinvoinnin kehittämisessä. (Suonsivu 2011, 105.) Lisäksi ihmisten ja työyhteisöjen vahvuuksiin on alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota, mikä Suonsivun (mp.) mukaan mahdollistaa työhyvinvoinnin tutkimisen positiivista lähtökohdista. Työpaahyvinvoinnin osa-alueiden tutkimisen sijaan sitä on tutkittu esimerkiksi onnellisuutena, tyytyväisyytenä ja voimaantumisena.

Suonsivu (2011, 101) tuo esiin suomalaisen hyvinvointitutkimuksen hyvän nykytilan, jossa tutkimusorganisaatioiden välisen yhteistyön voidaan todeta olevan pääosin toimivaa. Työhyvinvoinnin tutkimus Suomessa on nykyään monitieteellistä tutkimus- ja kehittämistoimintaa, jossa huomioidaan välillisten ja välittömien terveysriskien ja haitallisten kuormitustekijöiden lisäksi niiden poistaminen, työhyvinvointia edistävät tekijät sekä hyvät johtamiskäytännöt. Lisäksi työhyvinvointitutkimukseen sisällytetään näkökulma tuottavuuden parantamisesta. (Mts. 101–102.)

Tänä päivänä työhyvinvointia koskevan tutkimuksen tavoitteena on edistää hyvien työolojen syntymistä poistamalla niitä epäkohtia, jotka aiheuttavat vaaraa työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Tutkimuksen avulla pyritään myös kehittämään työpaikkoja luomalla hyviä käytäntöjä organisaatioiden toimintamalleiksi. Työntekijöiden työn hallinnan ja työssä selviytymisen vahvistamisen lisäksi työhyvinvoinnin tutkimuksella pyritään edistämään työntekijöiden ja työyhteisöjen tuottavuutta ja siten myös kansainvälistä kilpailukykyä. (Suonsivu 2011, 102.)

2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Nykykäsityksen mukaan terveellisen ja turvallisen työympäristön voidaan nähdä kuuluvan osaksi jokaisen työntekijän perusoikeuksia (Kauhanen 2016, 21). Kauhanen (mp.) kuitenkin toteaa, että fyysisesti turvallinen työympäristö ei yksinään riitä takaamaan työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia, vaan työyhteisön tulee olla myös psyykkisellä ja sosiaalisella tasolla terve. Myös Tamminen (2011, 2) kuvaa työhyvinvoinnin edellyttävän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tasapainoa. Hänen mukaansa työhyvinvoinnin ylläpito vaatii, että työ, lepo ja vapaa-aika ovat tasapainossa.

Virolainen (2012, 11) on todennut, että kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää toisiinsa vaikuttavat fyysisen, psyykkisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueet. Koska jokainen työhyvinvoinnin osa-alue on liitoksissa ja vaikutuksissa toisiinsa, niitä ei Virolaisen (mp.) mukaan tulisi tarkastella toisistaan irrallisina asioina. Hän korostaa, että puutteet jollain työhyvinvoinnin osa-alueella heijastuvat usein toisiin osa-alueisiin.

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia tarkastellaan kokonaisvaltaisesti, jolloin huomiota kiinnitetään niin työhyvinvoinnin fyysisiin, psyykkisiin, henkisiin ja sosiaalisiin osatekijöihin, mutta myös työpahoinvointia aiheuttaviin tekijöihin. Työpahoinvointia aiheuttavia ja näin myös työhyvinvointia estäviä tekijöitä ovat esimerkiksi työstressi, työuupumus ja työpaikkakiusaaminen, joita käsitellään tarkemmin luvussa 2.3.

2.2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Työn fyysinen kuormitus tarkoittaa liikunta- ja verenkiertoelimistöön kohdistuvaa kuormitusta. Toistuvat yksipuoliset liikkeet, paikallaan istuminen sekä käsin tehtävät siirrot ja nostot ovat tyypillisiä fyysisesti kuormittavia tekijöitä. (Rauramo 2008, 42.) Kuormitus muuttuu haitalliseksi, kun siitä aiheutuu työntekijälle väsymystä ja ylikuormittumista hidastaen elimistön palautumista kuormittavien tilanteiden jälkeen (Työsuojeluhallinto 2017).

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään muun muassa työn fyysisen kuormituksen sekä työpaikan fyysiset olosuhteet ja on näin näkyvä ja olennainen osa työhyvinvointia (Virolainen 2012, 17). Kyseinen työhyvinvoinnin osa-alue korostuu erityisesti fyysisissä työtehtävissä, sillä esimerkiksi teollisuusalan töissä ruumiillinen rasitus saattaa olla rasittavuudeltaan rutiininomaista. Työn yksipuolista rasittavuutta voidaan pyrkiä vähentämään esimerkiksi työkierrolla, jossa tehdään vaihdellen erilaisia työtehtäviä. Työtehtävien vaihtuessa myös työn psyykkinen kuormitus muuttuu ja todennäköisesti piristää työntekijää. (Mp.)

Fyysinen kuormitus on varsin erilaista toimistotyötä tekevillä kuin fyysistä työtä tekevillä. Toimistotyössä istutaan suurin osa työajasta työpöytänsä ääressä, eikä työ

sinänsä ole fyysisesti kuormittavaa. Toimistotyössä kehon kuormitus saattaa kuitenkin olla varsin yksipuolista, mikä voi pidemmän päälle muuttua kehoa rasittavaksi. Esimerkiksi työssään paljon tietokoneen hiirtä käyttävät kokevat ranteen ja kyynärvarren kuormitusta, mikä saattaa johtaa työskentelyn vaikeutumiseen. Istumatyön haasteena on kehon liikkumattomuus, sillä pitkään paikallaan istuminen aiheuttaa esimerkiksi lihasjäykkyyden syntymistä. Kehon kuormittumista voidaan vähentää esimerkiksi tauottamalla työtä sekä venyttelemällä ja nousemalla välillä seisomaan. (Virolainen 2012, 17.)

2.2.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkinen työhyvinvointi on Virolaisen (2012, 18) mukaan noussut viime vuosien aikana yhä keskeisemmäksi osaksi työhyvinvointia koskevaa tarkastelua. Psyykkistä työhyvinvointia tutkittaessa tarkastellaan muun muassa työn stressaavuutta, työilmapiiriä, työn paineita ja työn mielekkyyttä.

Psyykkisen hyvinvoinnin kuormitustekijät liittyvät työhön ja sen sisältöön. Pitkään jatkuessaan psyykkistä kuormitusta aiheuttavat esimerkiksi työn epäselvät tavoitteet, liiallinen työmäärä ja kiire, työn jatkuva keskeytyminen ja muut työntekoa häiritsevät esteet, riittämätön palaute ja arvostus työstä sekä estyminen kehittyä työssä tai oppia uutta. Näiden syiden lisäksi psyykkiseen kuormittumiseen vaikuttaa työolojen kokonaistilanne sekä tekijät, jotka mahdollisesti lieventävät kuormitusta. (Stressi ja työuupumus [10.10.2017.]) Rauramo (2012a, 52) korostaakin, että on tärkeää tunnistaa työssä jaksamisen voimavaratekijöitä sekä pyrkiä tukemaan niiden olemassaoloa.

Psyykkistä työhyvinvointia voidaan Rauramon (2012a, 52) mukaan edistää esimerkiksi työn hallinnalla, lisäämällä työn mielekkyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia sekä vahvistamalla myönteistä työilmapiiriä. Lisäksi hän korostaa työn monipuolisuuden ja tauotuksen merkitystä psyykkiseen hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

2.2.3 Henkinen työhyvinvointi

Henkinen hyvinvointi yhdistetään osassa työhyvinvointia käsittelevässä kirjallisuudessa psyykkiseen hyvinvointiin. Viime vuosina on kuitenkin alettu kirjoittaa yhä enemmän henkisyydestä työpaikalla, ja henkinen työhyvinvointi halutaan erottaa omaksi työhyvinvoinnin osa-alueekseen. (Virolainen 2012, 26.)

Hyvä ja turvallinen työilmapiiri sekä yhteistyön ja työtehtävien sujuvuus ilmentävät hyvää henkistä työhyvinvointia (Mattila & Pääkkönen 2015, 5). Oleellista henkisessä työhyvinvoinnissa ovat Virolaisen (2012, 26) mukaan käytännön toimenpiteet työyhteisön arjessa. Henkiseen hyvinvointiin liittyy muun muassa se, miten yhteistyö työyhteisössä sujuu, miten työkaverit kohtaavat toisensa ja miten asiakkaita kohdellaan. Hyvä henkinen työhyvinvointi ilmenee myös arvostuksena ja henkilöstön tukemisena, jolloin työntekijä voi kokea tekemänsä työn merkitykselliseksi ja että hänen on myös mahdollista kehittyä siinä. (Mp.)

Osaltaan henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa myös se, miten työntekijän arvomaailma sopii yhteen työorganisaation arvomaailman kanssa. Työn positiiviset vaikutukset yhteiskuntaan, organisaation arvot sekä selkeä missio luovat puitteet hyvälle henkilölle hyvinvoinnille. Mikäli organisaation arvomaailmassa on ristiriitaisuuksia työntekijän omaan arvomaailmaan ja työntekijä joutuu toimimaan oman moraalikäsityksensä vastaisesti, on tämä omiaan aiheuttamaan henkistä pahoinvointia työpaikalla. (Virolainen 2012, 27.)

Henkisen hyvinvoinnin kuormittumisen kokeminen on Mattilan ja Pääkkösen (2015, 12) mukaan varsin yksilöllistä. He pitävät tärkeänä, että työntekijä havainnoi itse omaa jaksamistaan ja kertoo esimiehelleen ajoissa, mikäli työn henkinen kuormitus kasvaa liian suureksi. He myös korostavat, että varhainen puuttuminen kuormittavuutta aiheuttaneisiin tekijöihin mahdollistaa parhaat mahdolliset tulokset työntekijän työkyvyn säilyttämiseksi ja työhyvinvoinnin parantamiseksi.

2.2.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa hyvinvointia, joka syntyy työpaikalla sosiaalisen kanssakäymisen ja työyhteisön jäsenten vuorovaikutuksen seurauksena (Virolainen 2012, 24). Sosiaaliseseen hyvinvointiin liittyy myös työkavereihin tutustuminen ihmisinä, mikä lisää osaltaan yhteisöllisyyden tunnetta työyhteisössä. Joissain työpaikoissa esimerkiksi työtilat suunnitellaan siten, että sosiaalisia kohtaamistilanteita syntyisi enemmän. Sosiaaliset kohtaamistilanteet luovat positiivista työilmapiiriä, joka on myös osaltaan tärkeä sosiaalisen työhyvinvoinnin lähde. (Mp.) Sosiaalisia kuormitustekijöitä ja sosiaalista hyvinvointia horjuttavia tekijöitä ovat puolestaan esimerkiksi hankalat sosiaaliset suhteet ja ongelmat työyhteisössä, yksintyöskentely, heikko tiedonkulku, epätasa-arvon kokeminen sekä ongelmat työn organisoinnissa ja tyytymättömyys organisaation esimiestyöhön (Jabe 2012, 31).

Jabe (2012, 30) pitääkin esimiehen roolia tärkeänä sosiaalisen hyvinvoinnin rakentamisessa ja tukemisessa. Hän uskoo sosiaalisen hyvinvoinnin vahvistuvan, kun esimies tukee alaisiaan, tiedottaa työtä ja työyhteisöä koskevissa asioissa ja on luotettava. Jaben mukaan luottamus punnitaan erityisesti tilanteissa, joissa työntekijä kokee olonsa uhatuksi tai epävarmaksi. Tällaisissa tilanteissa esimiehen ja alaisten välillä tarvitaan toimivaa vuorovaikutusta, jotta kielteisenä koetut tilanteet on mahdollista kanavoida positiivisina asioina.

Sosiaalista hyvinvointia uhkaavia kuormitustekijöitä voidaan hallita aivan kuten fyysisenkin työympäristön epäkohtia. Keskeisenä työkaluna kuormitustekijöiden hallintaan on työn riskien selvittäminen ja niiden arviointi. (Psykososiaalinen kuormitus 2017.) Työpaikan työturvallisuus- ja työterveyshenkilöstöä kannattaa Rauramon (2012a, 52) mukaan käyttää apuna ongelmien ratkaisemisessa, ja työntekijän on myös mahdollista pyytää perustellusta syystä työterveyshuoltoa tekemään arvion työkuormituksestaan.

2.3 Työpahoinvoinnin osa-alueita

Ihmisen suorituskky ja -edellytykset vaihtelevat päivittäin. Hyvinvoiva ihminen tuntee työniloa ja tyytyväisyyttä tekemästään työstä, tuntee oman paikkansa ja merkityksensä työyhteisössä sekä tiedostaa omat voimavaransa sekä merkit niiden heikkenemisestä. (Kääriäinen 2012, 5.)

Vaikka työhyvinvointi ei ole ainoastaan työpahoinvointia aiheuttavien tekijöiden puuttumista, Virolaisen (2012, 30) mukaan työpahoinvointia aiheuttavat tekijät voivat kuitenkin olla työhyvinvoinnin esteenä. Hän määrittelee työpahoinvoinnin tekijöiksi muun muassa työstressin, työuupumuksen ja työpaikkakiusaamisen, jotka pitkään jatkuneena voivat aiheuttaa työn ilon katoamisen johtaen kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin heikkenemiseen.

2.3.1 Työstressi

Työstressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa työn vaatimukset sekä yksilön odotukset ja kyky toimia eivät kohtaa (Suonsivu 2011, 23). Kuormittava työympäristö, epäselvä rooli organisaatiossa, työpaikkakiusaaminen, työn varmuuden puute ja organisaattorakenne ovat Virolaisen (2012, 32–34) mukaan tyypillisiä stressiä aiheuttavia tekijöitä työpaikalla. Stressi aiheuttaa yksilöllisesti varsin erilaisia oireita, mutta tyypillisimmin sen ensioireita ovat muun muassa mielialojen vaihtelut, heikentynyt keskittymis- tai aloitekyky sekä hetkelliset muistikatkokset (mts. 35).

Kuikka ja Paajanen (2015, 91) toteavat kroonistuneen stressin olevan yksi merkittävä riskitekijä, joka altistaa työuupumukselle. He kertovat henkisen kuormituksen lisäävän niin sanottujen stressihormonien eritystä, mikä pitkään jatkuneena voi johtaa elimistön ajautumisen krooniseen stressitilaan (s. 92). Liiallisen stressin negatiiviset vaikutukset näkyvät Nummelinin (2008, 75) mukaan erityisesti sellaisissa työtehtävissä, joissa vaaditaan työntekijältä keskittymiskykyä, muistia, luovuutta sekä sosiaalisia taitoja. On tärkeää tunnistaa stressin aiheuttamat merkit ajoissa, jotta elimistön tasapaino pystytään palauttamaan ja näin välttämään stressioireiden haitalliset vaikutukset työkykyyn. Stressin jatkuessa pitkään työntekijä altistuu herkemmin muun muassa masennukseen ja työuupumukseen. (Mp.)

Nummelin (2008, 75) kuitenkin korostaa, että stressi ei ole ainoastaan kielteinen asia, vaan se voi sopivana määränä lisätä energiaa ja parantaa luovuutta lisäten hallinnan tunnetta. Hän painottaa stressin olevan aina yksilön subjektiivinen kokemus, joka on sidoksissa muun muassa elämäntilanteeseen. Tämän vuoksi jokainen myös reagoi stressiin yksilöllisesti, jolloin henkilöstä riippuen joko fyysiset tai psyykkiset oireet korostuvat. Myös Virolainen (2012, 31) painottaa stressillä olevan myönteisiäkin vaikutuksia. Hän viittaa englanninkieliseen *pressure*-termiin, jolla tarkoitetaan niin sanottua hyödyllistä stressiä, joka saa ihmisen toimimaan tehokkaammin. Tällöin stressi toimii siis energiaa antavana tekijänä, eikä kuormittavana ja työn tehokkuutta uhkaavana tekijänä.

Työperäisellä stressillä on suuri vaikutus koettuun työhyvinvointiin. Työstä aiheutunut stressi vähentää työtehokkuutta ja aiheuttaa huomattavasti kuluja ollessaan yksi merkittävimmistä sairauspoissaolojen aiheuttajista. Monet arviot osoittavat, että peräti 60 prosenttia sairauspoissaaloista johtuu stressistä. (Virolainen 2012, 31.) Nummelin (2008, 75) painottaakin stressin ensioireiden varhaisen tunnistamisen tärkeyttä haitallisten työkykyvaikutusten ehkäisemiseksi. Kun stressi aiheuttaa biologisen puolustusjärjestelmän heikkenemisen, se voi lisätä sairastumisen riskiä.

2.3.2 Työuupumus

Työuupumus tarkoittaa pitkittynyttä stressioireyhtymää, joka aiheutuu jatkuvasta työstressistä. Sen kolmeksi laadulliseksi erityispiirteeksi nähdään alentunut ammatillinen itsetunto, lisääntynyt kyynisyys sekä uuvuttava väsymys. (Aromaa & Koskinen 2010, 17.)

Ammatillinen itsetunto rakentuu työntekijän kokemuksista pystyvyyteen ja aikaansaamiseen. Nämä kokemukset kuitenkin vähenevät, kun työuupumus kehittyy. Työuupumuksen kehittyessä työntekijä muuttuu kyynisemmäksi epäillessään oman työnsä merkitystä ja kadottaessaan työn mielekkyyden kokemukset. Uuvuttava väsymys puolestaan aiheutuu, kun työntekijä pyrkii liian pitkään saavuttamaan työsäänsä sellaisia tavoitteita, joihin hänellä ei ole riittäviä toimintaedellytyksiä. (Aromaa & Koskinen 2010, 17.)

Kuikka ja Paajanen (2015, 94) toteavat, että riskiä ajautua työuupumukseen lisäävät niin työyhteisöön kuin omaan persoonallisuuteenkin liittyvät tekijät. Työyhteisöön liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi työn kuormittavuus, vaikeus saavuttaa työlle asetettuja tavoitteita sekä riittämättömät hallintakeinot ristiriitatilanteissa. Oma persoonallisuus voi puolestaan edesauttaa työuupumuksen kehittymistä, kun työhön sitoudutaan hyvin voimakkaasti, jolloin liian korkealle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet synnyttävät suoritus- ja onnistumispaineita. (Mp.)

Virolainen (2012, 36) korostaa työuupumusta ennaltaehkäisevien toimenpiteiden suunnittelun tärkeyttä. Hän uskoo, että työuupumusta olisi mahdollista ennaltaehkäistä, mikäli työn vaatimuksia kohtuullistettaisiin, yhteistyötä ja ammattitaitoa kehitettäisiin sekä vaikutusmahdollisuuksia lisättäisiin. Kun työn kuormittavuutta arvioidaan säännöllisesti esimerkiksi kehityskeskusteluissa ja terveystarkastuksissa, voidaan työuupumus havaita jo varhaisessa vaiheessa. (Mts. 37.)

2.3.3 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan vakavanlaatuista kielteistä käyttäytymistä, joka toistuvana ja pitkään jatkuvana vaarantaa työntekijän terveyden (Mironen & Rissanen 2006, 6). Kiusaaminen tapahtuu usein tarkoituksellisenä ja järjestelmällisenä työntekijää alistavana käyttäytymisenä, kuten arvostelemisena, nöyryyttämisenä tai syylistämisenä. Muita työpaikkakiusaamisen muotoja ovat esimerkiksi työyhteisöstä eristäminen, työntekijän edellytyksien ylittävien tai alittavien työtehtävien antaminen sekä henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaaminen. (Mp.)

Kiusaaminen työpaikalla saattaa edetä vaiheittain alkaen esimerkiksi satunnaisilla vihjailuilla ja vähättelyillä kehittyen lopulta kokonaisvaltaiseksi eristämiseksi. Pitkään jatkuessaan työpaikkakiusaaminen aiheuttaa haittaa etenkin kiusatun terveydelle, mutta se voi häiritä myös koko työyhteisöä ja sen toimintaa. Työpaikkakiusaaminen aiheuttaa mielipahaa, mutta sen lisäksi mahdollisesti myös psykosomaattisia sairauksia, sairauslomia ja jopa työuupumusta. (Virolainen 2012, 44.)

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 28 § velvoittaa työnantajaa ryhtymään toimiin epäkohdan poistamiseksi, mikäli työssä esiintyy työntekijää kohtaan häirintää tai

muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa tämän terveydelle haittaa tai vaaraa. Lain mukaan työnantajalla on myös velvollisuus tarkkailla työympäristöä ja työyhteisön tilaa sekä tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia, jotta mahdolliset häiriötilanteet voitaisiin tunnistaa jo varhaisessa vaiheessa.

Organisaation johdon tulee siis varmistaa, että työpaikoilla tehdään ja otetaan käyttöön toimintaohje, jolla epäasiallista kohtelua ja kiusaamista voidaan ehkäistä. Jotta jokainen organisaation toimija sitoutuisi toimintaohjeeseen, se tulisi rakentaa yhteistyössä työnantajan, luottamushenkilöstön ja henkilöstöhallinnon kanssa. (Kiusaamisen ennaltaehkäisy ja siihen puuttuminen [12.10.2017.])

Toimenpiteistä ja velvollisuuksista huolimatta puuttuminen työpaikkakiusaamiseen koetaan Virolaisen (2012, 42) mukaan usein haasteelliseksi ja työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneet työntekijät kokevat usein pettymyksen tunteita, kun esimies tai kollegat eivät puutu kiusaamiseen. Kaski ja Nevalainen (2017, 163–166) korostavat alaisten tuntemisen, työyhteisön vuorovaikutuksen ja hyvän työilmapiirin tärkeyttä työpaikkakiusaamisen ennakoinnissa ja ratkaisemisessa. He uskovat, että hyvän esimiehen on mahdollista ennaltaehkäistä kiusaamista luomalla luottamuksellisen suhteen henkilöstöön, jolloin kiusaaminen uskalletaan ottaa paremmin puheeksi. Kun työpaikalla vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri, kiusaaminen voidaan turvallisesti ottaa puheeksi niin kiusaajan kuin kiusaamista havainneenkin toimesta. (Mp.)

Työterveyslaitoksen professori Guy Ahonen toteaa, että työpahoinvointi aiheuttaa vähintään 25 miljardin euron kustannukset vuosittain. Työpahoinvoinnin kustannukset syntyvät sairauspoissaoloista, työkyvyttömyydestä ja sitoutumattomuudesta. (Mikkonen 2016.) Ahosen mielestä työpahoinvointi aiheutuu huonosta henkilöstöjohtamisesta, jossa henkilöstö nähdään vain lukuina eikä työhyvinvoinnin seurantaan ole tarpeeksi laajoja seurantajärjestelmiä. Lisäksi hän näkee ongelmana niin sanotun ydintoiminta-ajattelun, jossa yritykset keskittyvät ainoastaan omaan ydintoimintaansa jättäen muut asiat näkökentän ulkopuolelle. Ahonen on sitä mieltä, että työhyvinvointia voitaisiin parantaa kehittämällä esimiestyötä ja sitä kautta myös henkilöstön ominaisuuksia, mikä puolestaan lisäisi yrityksen tuloksellisuutta. (Mp.)

3 ERGONOMIA

Kansainvälinen ergonomiajärjestö (IEA, *International Ergonomics Association*) määrittelee ergonomian tieteenalaksi, joka tarkastelee ihmisen ja toimintajärjestelmien eri osien välistä vuorovaikutusta sekä soveltaa ergonomian tietoja, menetelmiä ja teoreettisia periaatteita optimoidakseen ihmisen hyvinvoinnin ja toimintajärjestelmien suorituskyvyn (Aulanko ym. 2010, 10). Ergonomia tutkii siis ihmisen, työn ja tekniikan vuorovaikutusta sekä tuottaa tulosten perusteella sellaisia tietoja ja menetelmiä, joiden avulla erilaiset järjestelmät, tehtävät ja ympäristö on mahdollista sovittaa ihmisen omien kykyjen, ominaisuuksien ja tarpeiden mukaisiksi (mp.). Ergonomia voidaan siis nähdä niin käytännön toimintana, ajattelutapana kuin soveltavana tutkimusalueenakin (Launis & Lehtelä 2011, 19).

Ergonomian keskeisimpänä tavoitteena on ylläpitää ja edistää ihmisten terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia sekä tehdä toiminnasta mahdollisimman tehokasta ja sujuvaa (Virolainen 2012, 28). Jotta ergonomiaa on mahdollista soveltaa käytännössä, edellyttää se Virolaisen (mp.) mukaan kyseisen tieteenalan kokonaisvaltaista ymmärtämistä ja näin ollen fyysisten, kognitiivisten, organisatoristen, sosiaalisten, ympäristöllisten sekä muiden ergonomian kannalta keskeisten näkökulmien huomioon ottamista. Myös Launis ja Lehtelä (2011, 19) painottavat ergonomian tiedollista perustaa, joka on huomioitava toimintaympäristön suunnittelussa. He mainitsevat ergonomian tiedonalueina tekniset ratkaisut sekä ihmisen fyysisen ja psyykkisen toiminnan.

Virolainen (2012, 28) mainitsee, että ergonomiaan alettiin kiinnittää huomiota vasta toisen maailmansodan aikana, kun työsuoritusten huomattiin parantuvan suotuisimpien istuma-asentojen seurauksena. Launiin ja Lehtelän (2011, 3) mukaan ergonomia herätti tuolloin uutena ajatuksena suurta kiinnostusta, sillä muuta tietoa ei ollut juurikaan tarjolla. Vaikka myöhemmin ergonomian rinnalle on kasvanut muita tiedonalueita, on se kuitenkin säilyttänyt vakaan asemansa työympäristön ja työvälineiden tutkimisen työkaluna (mp.).

Tänä päivänä ergonomia onkin Virolaisen (2012, 28) mukaan keskeinen osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Aulanko ym. (2010, 12) toteavat, että toimivat ergonomiset ratkaisut lisäävät parhaimmillaan organisaation taloudellista tuottavuutta,

mutta myös työnteon turvallisuutta ja terveellisyyttä. Puutteelliset ergonomiset ratkaisut voivat puolestaan aiheuttaa työpahoinvointia.

3.1 Ergonomian osa-alueet

Kansainvälisen ergonomiajärjestön (IEA) luokittelun mukaan ergonomia käsittää kolme eri osa-aluetta, joita ovat fyysinen, kognitiivinen ja organisatorinen ergonomia (Aulanko ym. 2010, 10–11). Näiden osa-alueiden lisäksi Virolainen (2012, 29) nimittää yhdeksi ergonomian osa-alueeksi esteettömyyden, joka ergonomian näkökulmasta tarkoittaa työpaikkarakennuksen saavutettavuutta sekä esteetöntä liikku- mista ja toimimista työpaikkarakennuksen sisällä. Virolaisen mukaan (mp.) esteet- tömyys näkyy työpaikoilla esimerkiksi helppokäyttöisinä työvälineinä, palveluiden saavutettavuutena sekä muina työhön liittyvinä ratkaisuin, joiden suunnittelussa ja organisoinnissa on huomioitu työntekijöiden psyykkiset ja fyysiset ominaisuudet.

3.1.1 Fyysinen ergonomia

Fyysisessä ergonomiassa tarkastellaan ihmiskehon vastauksia, jotka liittyvät fyysi- siin fysiologisiin kuormiin. Fyysinen ergonomia tutkii muun muassa käsin tehtävää työtä, materiaalien käsittelyä, fyysisen työympäristön, työvälineiden ja -menetelmien sekä työpisteiden suunnittelua, työn aiheuttamia riskitekijöitä sekä työn asettamia vaatimuksia liikuntaelimistölle ja lihaksille. (Aulanko ym. 2010, 10–11.)

Aulanko ym. (2010, 10) huomauttavat, että fyysisestä ergonomiasta huolehtiminen on äärimmäisen tärkeää, sillä oma keho toimii tärkeänä työvälineenä. Väärät toimin- tatavat voivatkin johtaa siihen, että henkilö työskentelee omaa kehoaan vastaan ja näin ollen aiheuttaa muun muassa turhaa lihasjännitystä. Fyysisen ergonomian ris- kitekijät, kuten staattiset työskentelyasennot sekä toistolikkeet, ovat yhteydessä myös erilaisiin lihas- ja tukielinsairauksiin (Virolainen 2012, 28).

Louhevaara ja Launis (2011, 70) kuitenkin toteavat, että fyysistä toimintaa pystytään ergonomian keinoin säätelemään kuormituksen vähentämiseksi. Fyysisen kuormi-

tuksen vähentämiseksi voidaan esimerkiksi käyttää teknisiä apuvälineitä tai mitoittaa työympäristö työntekijälle sopivaksi. Myös työn ajallisten puitteiden, kuten taukojen, määrittäminen on yksi fyysiseen toimintaan vaikuttavista ergonomian keinoista. (Mp.)

3.1.2 Kognitiivinen ergonomia

Kognitiivinen ergonomia keskittyy tutkimaan älyllisiä prosesseja, kuten tarkkaavaisuutta, havaitsemista, motorista kontrollia sekä muistia. Sen aihealueisiin kuuluvat ihmisen ja koneiden vuorovaikutus, älyllinen työkuormitus, päätöksenteko, inhimilliset virheet sekä oppimisen edellyttämä harjoitus. (Aulanko ym. 2010, 11.) Kognitiivinen ergonomia korostuu erityisesti tiedon esittämistapojen sekä järjestelmien ja käyttöliittymien, kuten näyttöjen ja ohjainten, suunnittelussa (Launis & Lehtelä 2011, 20).

Aulanko ym. (2010, 11) toteavat nykypäivän työelämässä olevan havaittavissa ilmiö, jossa fyysinen kuormitus ja rasitus ovat siirtymässä yhä enemmän psyykkiselle puolelle, kun uusiutuvat työolosuhteet, kiire, jatkuva aistien ylikuormitus sekä työelämän epävarmuus lisääntyvät. On myös todettu, että teknologian ja työvälineiden suunnittelussa ei useinkaan huomioida ihmisen kognitiivisen toimintakyvyn rajallisuutta (Hyvä työ aivoille 2013). Kognitiivisten kykyjen huomioiminen työn suunnittelussa mahdollistaisi parhaimmillaan esteettömän ja tuloksellisen työnteon niin työntekijän kuin työnantajankin kannalta (mp.).

3.1.3 Organisatorinen ergonomia

Organisatorinen ergonomia eli makroergonomia tarkastelee organisaatorakenteiden, työprosessien ja käytäntöjen optimointia, työn organisointia sekä työn järjestyttämistä ja rationalisointia. Sen tutkimuskohteisiin kuuluvat muun muassa työmotivaatio, työn ohjaus ja valvonta sekä ryhmätyöskentely. (Aulanko ym. 2010, 11.) Organisatorinen ergonomia keskittyykin siis henkilöstön, työaikajärjestelyjen, työprosessien ja työkokonaisuuksien suunnitteluun sekä yhteistyön, toiminnan laadun ja tuotannon kehittämiseen (Launis & Lehtelä 2011, 20).

Aulangon ym. (2010, 11) mukaan organisatorisen ergonomian toimivuus on tärkeää, jotta työjärjestykset ovat tarkoituksenmukaisia, tehtävät limittyvät joustavasti ja työ on sujuvaa. He toteavat sen olevan nykypäivänä helpompaa, sillä esimerkiksi koneellistamisen myötä vaihtoehtoja on tarjolla runsaasti.

3.2 Ergonomian lähestymistapoja

Luvuissa 3.2.1 ja 3.2.2 kuvataan ergonomian lähestymistapoja sen ajattelumallien ja soveltamisen muotojen näkökulmasta.

3.2.1 Ergonomian ajattelumallit

Ergonomian soveltamisessa ja tutkimuksessa on kehittynyt erilaisia ajattelumalleja, jotka ovat syntyneet pyrkimyksissä ratkaista erilaisia ongelmia (Launis & Lehtelä 2011, 30). Launis ja Lehtelä (mp.) ovat esitelleet viisi keskeisintä ergonomian ajattelumallia, jotka ovat sovittamisajattelu, kuormitusajattelu, ihminen-kone-järjestelmäajattelu, työn sisällöllinen kehittäminen sekä toimintatapojen kehittäminen.

Ergonomian sovittamisajattelu on taustalla useimmissa suunnitteluperiaatteissa ja -ohjeissa. Sen periaatteena on, että työympäristö laitteineen sovitetaan ihmisen ominaisuuksien mukaisiksi, jolloin ne mukailevat fyysisiä rakenteita, kykyjä ja mieltymyksiä. Sovittamisajattelun kriteerinä toimii tilastollinen tieto niistä ihmisen kyvyistä ja ominaisuuksista, joiden perustella ergonomiset ratkaisut voidaan sovittaa toimiviksi mahdollisimman laajalle käyttäjäkunnalle. (Launis & Lehtelä 2011, 30.)

Kuormitusajattelussa keskitytään tarkastelemaan työn kokonaiskuormittavuutta suhteessa ihmisen toimintaedellytyksiin (Launis & Lehtelä 2011, 30). Sen taustalla on ajatus siitä, että ihmisen suorituskyky alenee työn keston tai toistuvuuden lisäyksessä. Tämä luo tarpeen löytää sellainen kuormittumisen taso, joka ei vahingoita elimistön rakenteita ja aiheuta kohtuutonta väsymystä. Kuormitusajattelun rinnalla puhutaan usein myös kuormituksen optimoinnista, joka puolestaan korostaa liian vähäisen kuormituksen aiheuttamia haitallisia vaikutuksia. (Mp.)

Ihminen-kone-järjestelmäajattelu pyrkii ehkäisemään ihmisen ja koneen välillä tapahtuvia käyttövirheitä (Launis & Lehtelä 2011, 30). Ajattelumallin tavoitteena on kehittää koneelta ihmiselle tapahtuvaa tiedonsiirtoa, helpottaa päätöksentekoa sekä luoda luotettavaa ja helppoa laitteen ohjausta. Ajattelumallissa tarkastelun kohteena on myös ihmisen ja koneen välinen työnjako. Launis ja Lehtelä (mp.) esittävät, että työnjako ihmisen ja koneen välillä tulisi tehdä järkeväksi, jolloin ihminen tekee sille parhaiten soveltuvat tehtävät ja vastaavasti kone sellaiset tehtävät, jotka se tekee parhaiten. Ihminen-kone-järjestelmäajattelussa työtehtävissä esiintyvät ongelmat sekä kuormitustekijät kuvataan lähinnä luotettavaa tiedonsiirtoa hankaloittavina tekijöinä.

Työn sisällöllisessä kehittämisessä tavoitteena on inhimillistää työtehtäviä ottaen huomioon ihmisen sosiaaliset, psyykkiset ja kehittymisen tarpeet (Launis & Lehtelä 2011, 31). Työn inhimillistämisen tarkoituksena on luoda mielekkäitä työkokonaisuuksia, jossa ihmisen osaamista voidaan hyödyntää ja kehittää tehokkaasti. Ajattelumallissa korostuu myös ajatus siitä, että työmotivaatiota voidaan lisätä esimerkiksi sosiaalisen tuen, työn haastavuuden sekä vaikutusmahdollisuuksien avulla. Työn toimintatapojen kehittämisestä puhutaan puolestaan silloin, kun muutoksen kohteena ovat esimerkiksi työn organisointitavat tai tekniset järjestelmät. Tätä tekniisiin järjestelmiin, toimintatapoihin ja organisaatioon liittyvää kehittämistä kutsutaan myös makroergonomiaksi. (Mp.)

Näiden viiden ajattelumallin lisäksi Morel, Amalberti ja Chauvin (2009) ovat esittäneet kaksi ajattelumallia, jotka liittyvät turvallisuuden ja ergonomian parantamiseen. Ensimmäisen ajattelumallin mukaisesti pyritään saavuttamaan mahdollisimman hyvä turvallisuuden taso rajoittamalla toimintaa. Mallin mukaisesti tavoite saavutetaan, kun toimintaa rajoitetaan niin, että suorituskyyky on mahdollisimman alhainen. Ajattelumallissa on kuitenkin olennaista, että toiminta pysyy suorituskyyvyn alhaisesta tasosta huolimatta kannattavana. Morelin ym. toisessa ajattelumallissa puolestaan suorituskyykyä pyritään nostamaan sekä lisäämään järjestelmän joustavuutta, jolloin myös yksilön palautumiskyky paranee ja turvallisuuden taso nousee.

3.2.2 Ergonomian soveltamisen muodot

Ergonomian ajattelumallien lisäksi voidaan nimetä myös muita ergonomian soveltamisen muotoja sekä muihin kehittämistapoihin liittyviä liittymäkohtia. Launis ja Lehtelä (2011, 31) ovat esitelleet ergonomian soveltamisen muodoiksi korjaavan ergonomian ja suunnitteluergonomian, osallistuvan suunnittelun ja suunnitteluuyhteistyön sekä käytettävyyden suunnittelun ja testaamisen.

Korjaava ergonomia nähdään tavallisimpana ergonomian soveltamisena, sillä sen tavoitteena on korjata toiminnassa tai ympäristössä todetut ongelmat ja puutteet. Apuna korjaustarpeen arvioinnissa käytetään esimerkiksi erilaisia tarkastuslistoja, haastatteluja, mittauksia ja analysointijärjestelmiä. Suunnitteluergonomian lähtökohtina ovat puolestaan suunnitteluohjeet sekä aikaisemmat kokemukset, joilla ergonomiaa pyritään soveltamaan uuden suunnitteluun. Suunnitteluergonomian toteutuksen eri vaiheissa tehtyjä suunnitelmia testataan ja mallinnetaan erilaisin keinoin. (Launis & Lehtelä 2011, 31.)

Osallistuvassa suunnittelutyössä työntekijät ja työpaikan asiantuntijat, kuten työterveyshenkilöstö ja henkilöstöhallinto, osallistuvat työpaikkojen ja työtehtävien kehittämishankkeisiin. Henkilöstön osallistumisella ja yhteistyöllä pyritään hyödyntämään työntekijöiden kokemuksia, tuntemuksia ja tarpeita sekä varmistamaan lopputuloksen laaja hyväksyntä. (Launis & Lehtelä 2011, 31.)

Käytettävyyden suunnittelu ja testaaminen on noussut merkittäväksi osaksi ergonomiaa ja tietoteknisten laitteiden suunnittelua, sillä erilaiset laitteet ja järjestelmät ovat yhä suurempi osa nykypäivän työtehtäviä. Käytettävyyden suunnittelulla pyritään varmistamaan käyttäjien tuloksellinen, tehokas ja miellyttävä järjestelmien tai laitteiden käyttö. Käytettävyyden suunnittelun osaksi on luotu erilaisia menetelmiä ja toimintamalleja, joissa käyttäjät voivat ilmaista omia toiveitaan sekä testata kehitettyjen mallien toimivuutta. (Launis & Lehtelä 2011, 31–32.)

Ergonomian yhdeksi tärkeäksi lähtökohdaksi on muodostunut tekniikan sovittaminen ihmisen toimintaan sopivaksi. Tämän lähtökohdan myötä esimerkiksi toiminnan ja tuotannon kehittämisessä on syntynyt uusia menetelmiä, joissa korostetaan muun muassa ihmisen toiminnan kehittämistä analysoimalla toimintajärjestelmien

muutosvalmiuksia sekä korostamalla tuotannon ja organisaation yhteistoimintaa. Eri lähtökohdista syntyneet uudet menetelmät painottavat eri henkilöstöryhmien yhteistyötä ja kokemuksien hyödyntämistä, jotta toimintaa voidaan analysoida ja suunnitella laajana kokonaisuutena. Ihmisen ja tekniikan vuorovaikutuksen merkityksen voidaan nähdä kasvaneen monilla tutkimus- ja kehittämisalueilla, joskaan niissä ei aina käytetä ergonomian käsitettä. (Launis & Lehtelä 2011, 32.)

3.3 Ergonomian suunnittelu ja kehittäminen

Ergonomiassa on kyse ihmisten ja toimintajärjestelmien keskinäisen vuorovaikutuksen tutkimisesta ja kehittämisestä niin ihmisten hyvinvoinnin kuin järjestelmien suorituskyvynkin parantamiseksi. Ergonomian avulla työ pyritään sopeuttamaan ihmisten ominaisuuksia ja tarpeita vastaaviksi siten, että se parantaisi heidän terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia sekä tukisi järjestelmien tehokasta ja häiriötöntä toimintaa. Jotta nämä tavoitteet olisi mahdollista toteuttaa, tulee ergonomian suunnitteluun kiinnittää erityistä huomiota. (Ergonomia [20.11.2017].)

Työturvallisuuslaissa (L 23.8.2002/738) määritellään vähimmäisvaatimukset ergonomian suunnittelulle ja järjestämiselle. Lain mukaan työpisteen rakenteet ja työvälineet tulee työn luonne huomioon ottaen valita, mitoittaa ja sijoittaa ergonomisesti asianmukaisella tavalla ja niiden tulee olla käyttöominaisuuksiltaan sellaisia, etteivät ne aiheuta työntekijän terveydelle vaarallista tai haitallista kuormitusta. Ergonomian suunnittelun tavoitteena on ennen kaikkea kehittää ja parantaa työtä ja työolosuhteita sekä pyrkiä säilyttämään työntekijän voimavarat sekä työ- ja toimintakyky mahdollisimman pitkään (Ergonomia [20.11.2017]). Työterveyslaitoksen julkaisussa (Ergonomia [20.11.2017]) todetaan, että ergonomiaa suunnitellessa tulee huomiota kiinnittää sekä fyysisen, kognitiivisen että organisatorisen ergonomian osa-alueisiin, ja jo suunnitteluvaiheessa työtilat, -prosessit ja -välineet sekä muut hankinnat tulisi suunnitella siten, että lopputulos on helppokäyttöinen ja soveltuu mahdollisimman suuren käyttäjäkunnan tarpeisiin ja vaatimuksiin. Ergonomian suunnittelussa suositellaan käytettäväksi apuna työterveyshuoltoa, joka muun muassa tarjoaa työpaikan käyttöön helposti hyödynnettävissä ja sovellettavissa olevaa tietoa työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta (mp.).

Lähtökohtaisesti työpisteiden ergonomia pyritään suunnittelemaan käyttäjäystävällisesti siten, ettei se vaadi kalliiden muutostöiden ja hankintojen suorittamista myöhemmässä vaiheessa. Jos muutostarpeita kuitenkin havaitaan, voidaan työtä ja työympäristöä kehittää esimerkiksi työterveyshuollon keräämien käyttäjäkokemusten ja parannusehdotusten pohjalta. Työpaikan ergonomian tilasta on mahdollista koota tietoa myös terveystarkastuksissa sekä työpaikkaselvityksissä, joita sittemmin voidaan soveltaa työn ja työympäristön kehitystoimenpiteiden toteutuksessa. (Ergonomia [21.11.2017].)

3.4 Toimisto työympäristönä

Toimistoympäristössä tehtävää tietotyötä sisältyy nykyään yhä useamman työhön ja tietotekniikkaa hyödynnetään lähes kaikilla toimialoilla Suomessa. Rauramo (2012a, 3) toteaaakin, että toimistotyössä toimintatavat ja sisällöt muuttuvat ja kehittyvät jatkuvasti, jonka vuoksi myös toimistotyöympäristön tulisi kehittyä. Hyvin suunnitellut työskentelytilat tukevat työn sujuvaa tekemistä, mutta osaltaan mahdollistavat myös positiivisen työilmapiirin sekä osaamisen kehittymisen (mp.).

Perinteiset, suljetut työhuoneet eivät Rauramon (2012a, 31) mukaan vastaa nykyvaatimuksia innovatiivisesta ja yhteisöllisyyttä luovasta työympäristöstä, ja hän kuvaakin paremmaksi vaihtoehdoksi esimerkiksi monitilatoimistoa, joka on joustava ja muunneltavissa. Monitilatoimistoissa korostuvat tarpeet tiloihin, joissa työntekijöiden on mahdollista rauhassa palautua työkuormituksesta ja joissa voi tehdä keskitymistä vaativia töitä. Monitilatoimiston etuja on kuitenkin muun muassa se, että sopivat työtilat voidaan valita työtehtävien mukaan. Rauramo (s. 3) korostaakin tyytyväisyyden työympäristöön vaikuttavan positiivisesti myös kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja sitä kautta myös organisaation menestykseen.

Työhyvinvoinnin keskeiset haasteet toimistotyössä liittyvät useimmiten tietointensivisyyteen sekä fyysiseen kuormittumiseen. Puhuttaessa työn kuormittavuudesta tarkoitetaan sillä usein nimenomaan työn fyysistä kuormitusta, mikä aiheutuu esimerkiksi fyysisesti raskaasta työstä, toisto- ja nostotyöstä tai ergonomisesti ongelmallisista työvaiheista. Fyysistä kuormitusta aiheuttavat lisäksi työympäristöön liitet-

tävät tekijät, kuten lämpötila, sisäilman laatu, valaistus tai äänet. (Työhyvinvointifoorumi 2010, 22–23.) Toimistotyö ei yleensä ole fyysisesti raskasta, eivätkä työtapaturmat ole yleisiä. Sen sijaan toimistotyötä tekeillä esiintyy usein silmien kutinaa ja väsymistä sekä niska-hartiaseudun ongelmia, jotka johtuvat muun muassa epäsuotuisista työoloista tai työn heikoista organisointitavoista. Yleistä on, että toimistotyötä tekevät ja tietokonetta työvälineenään käyttävät oireilevat myös työpäivän jälkeen ja työssä syntyneet vaivat voivat jäädä myös pysyviksi. (Rauramo 2012a, 3.)

Työelämän muutosten ja sen kehityksen luomat haasteet ovat kuitenkin tuoneet fyysisistä kuormitusta enemmän esiin työn henkisen kuormittavuuden, jota aiheuttaa muun muassa työhön liittyvät vaatimukset, huono työilmapiiri ja johtaminen, lisääntynyt epävarmuus sekä erilaiset työhön liittyvät uhkatekijät (Työhyvinvointifoorumi 2010, 22–23). Rauramon (2012a, 3) mukaan henkistä kuormittavuutta toimistotyössä aiheuttavat lisäksi tietojärjestelmien nopea kehittyminen sekä jatkuvan uuden tiedon omaksuminen. Henkisen kuormittavuuden lisääntymiseen vaikuttanee osaltaan myös se, että fyysisten kuormitustekijöiden selvittämiseen ja arviointiin on käytössä hyvin monipuolisesti eri menetelmiä ja välineitä ja niiden analysointi on melko yksiselitteistä, kun taas henkisten kuormitustekijöiden kohdalla tiedon analysointi ja kehittämistoimenpiteiden laatiminen on huomattavasti vaativampaa ja pitkäjänteisempää. (Työhyvinvointifoorumi, 22–23.)

Työhyvinvointifoorumi (2010, 15) korostaa toimistotyön fyysisen ja henkisen kuormittavuuden sekä tietointensiivisyyden tunnistamisen ja arvioinnin tärkeyttä työhyvinvoinnin kannalta. Kuormittavuuden tilaa voi kuitenkin olla joskus hankala tunnistaa ja arvioida, jos esimerkiksi työyhteisön sisäisen vuorovaikutuksen tilassa esiintyy puutteita. Työhyvinvointifoorumin (mp.) mukaan olisikin tärkeää, että työssä arvioitaisiin kuormittumisen tilaa säännöllisesti esimerkiksi toteuttamalla sitä mittaavia kyselyjä ja haastatteluja tai hyödyntämällä erilaisia toiminnallisia menetelmiä ja ryhmäkeskusteluja. Keskeisiä toimijoita kuormittavuuden tilaa selvittäessä ja arvioitaessa ovat niin työntekijät, työpaikan esimiehet, työsuojeluasiantuntijat kuin työterveyshuoltokin.

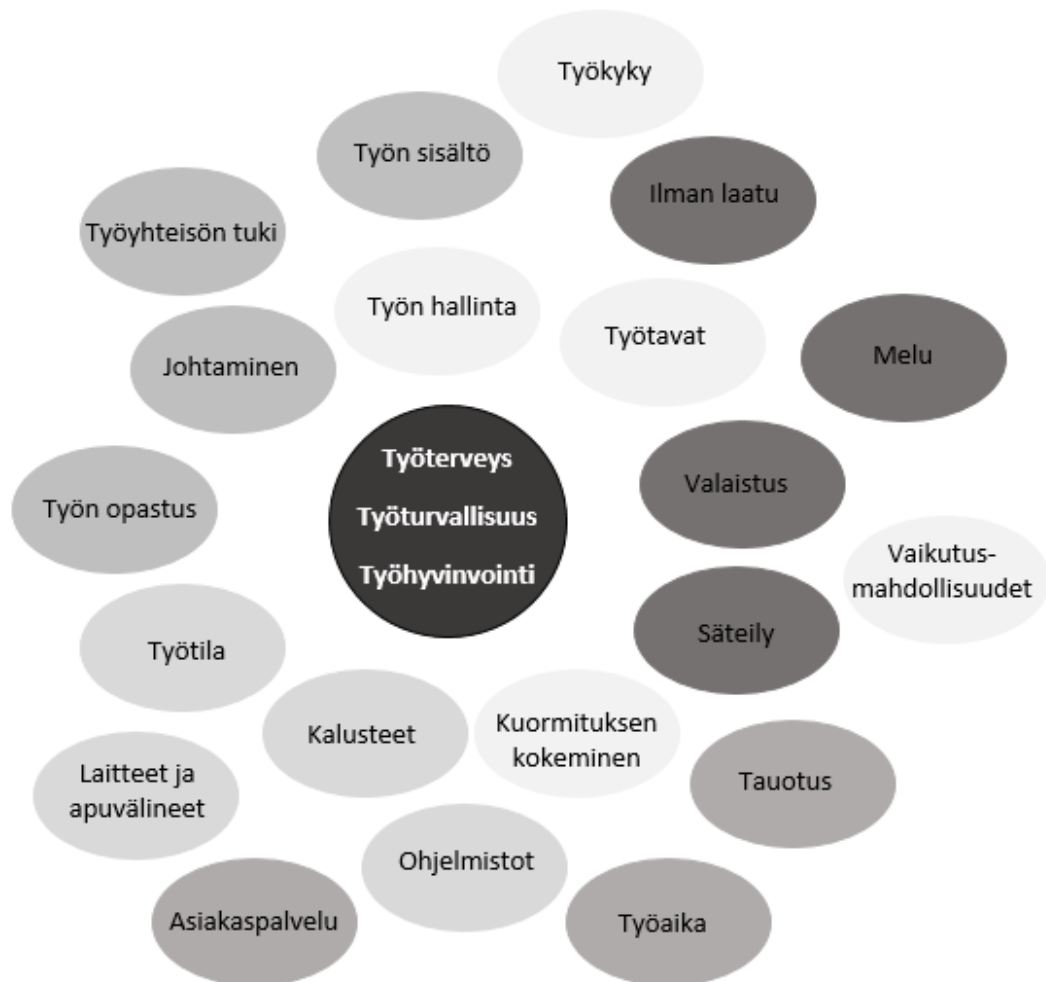
Työsuojeluhallinnon oppaan (Näyttöpäätetyö 2014, 3) mukaan työhyvinvoinnin toteuttaminen toimistoympäristössä ergonomian keinoin on haastavaa kaikille työhy-

vinvointiin vaikuttaville tahoille, ja esimiehen sekä työsuojelu- ja työterveyshenkilöstön lisäksi tietoa ergonomiasta tarvitsevat myös laitevalmistajat, ohjelmistojen ja laitteiden suunnittelijat sekä organisaation ohjelmisto- ja laitehankinnoista vastaavat tahot. Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) mukaan työnantajalla on velvollisuus selvittää ja tunnistaa niin työstä, työtilasta kuin muustakin työympäristöstä ja työoloista johtuvat haitta- ja vaaratekijät. Näyttöpäätetyö velvoittaaakin työnantajaa kiinnittämään erityistä huomiota haitalliseen fyysiseen ja psyykkiseen kuormitukseen, haittojen ja vaarojen selvittämiseen, työnteon järjestämiseen, työterveyshuoltoon sekä näölle aiheutuviin vaaroihin (Näyttöpäätetyö, 3).

Näyttöpäätetyön kuormittavuus. Työsuojeluhallinnon oppaassa (Näyttöpäätetyö 2014, 3) mainitaan, että työn sujuvuuteen, turvallisuuteen ja terveellisyyteen tulee kiinnittää erityistä huomiota silloin, kun työn erilaisissa toimintaympäristöissä hyödynnetään tieto- ja tietoliikennetekniikkaa. Vaikka varsinaiset työtapaturmat ovatkin toimistotyössä harvinaisia, voi työssä esiintyä hyvin paljon työn organisointitavoista tai epäsuotuisista työoloista johtuvaa fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista kuormitusta. Työn organisoinnista johtuvia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi työntekijöiden tietotuen järjestäminen, johtamisen ja suunnittelun toteutus sekä työpaikkakohtaisten koulutusten järjestäminen, ja epäsuotuisista työolosuhteista johtuvia kuormitustekijöitä puolestaan työtilan kalusteiden ja laitteiden sijoittelu, lämpötila, ilman laatu ja valaistus. Toimistotyön oikeaoppisen ergonomian toteuttaminen koetaankin usein haasteellisena niin työntekijöiden ja esimiesten kuin myös työterveys- ja työsuojeluhenkilöstönkin kohdalla. (Mp.)

Haittojen ja vaarojen selvittäminen. Jatkuva näyttöpäätteellä työskentely rasittaa niin silmiä kuin tuki- ja liikuntaelimistöäkin. Näyttöpäätetyö saattaa johtaa terveydelle haitallisiin työtapoihin, kuten esimerkiksi samoina toistuviin pään tai käden liikkeisiin, pitkäkestoiseen paikallaan istumiseen, kumaraan tai tukemattomaan selän asentoon, hankaliin ja tukemattomiin käden asentoihin tai kiertyneeseen, kumaraan tai taaksepäin taipuneeseen niskan asentoon. (Näyttöpäätetyö 2014, 3.) Työsuojeluhallinnon laatimassa näyttöpäätetyötä koskevassa oppaassa (mts. 4) on laadittu kattava lista näyttöpäätetyön turvallisuuteen ja terveellisyyteen sekä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, jotka saattavat aiheuttaa työntekijälle niin fyysistä, psyyk-

kistä kuin sosiaalistakin kuormitusta. Työsuojeluhallinnon mukaan näyttöpäätetyöstä aiheutuvia haittoja tulisi arvioida ottaen huomioon kaikki siihen vaikuttavat osatekijät (kuvio 4).



Kuvio 4. Näyttöpäätetyön turvallisuuteen, terveellisuuteen sekä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Näyttöpäätetyö 2014, 4).

Työnteon järjestäminen. Työsuojeluhallinnon oppaassa (Näyttöpäätetyö 2014, 5) mainitaan, että näyttöpäätetyö tulisi järjestää siten, että työ sisältää mahdollisuuksien mukaan liikkumista ja muita fyysisiä toimintoja, ja että muut työtehtävät ehkäisisivät yksipuolista kuormitusta. Työsuojeluhallinnon näyttöpäätetyöoppaan mukaan (mp.) näyttöpäätetyössä on tärkeää, että työ on jaksotettua ja tehtävät monipuolisia, jotta sillä voidaan ehkäistä muun muassa yksipuolisista työliikkeistä aiheutuneita haittatekijöitä. Oppaan mukaan työoloihin voidaan parhaiten vaikuttaa jo nii-

den suunnitteluvaiheessa, jolloin kannattaa pyrkiä selvittämään esimerkiksi työtilassa tehtävät toiminnot, näyttöpäätetyössä käytettävät apuvälineet, yhteydenpito- ja neuvottelutarpeet, työn turvallisuustarpeet, työssä käytettävät materiaalit sekä työn toistuvuus ja ajankäyttö.

Työterveyshuolto. Työterveyshuollon tehtävänä on tehdä työpaikkaselvitys työolojen terveyteen vaikuttavista tekijöistä, laatia tarvittavia toimenpide-ehdotuksia sekä edistää työntekijöiden tietoja ja taitoja ergonomiaa koskien (Näyttöpäätetyö 2014, 5). Työsuojeluhallinnon oppaassa (Näyttöpäätetyö, 5) korostetaan, että työntekijöille tulee antaa opastusta ja ohjeistusta näyttöpäätetyön ergonomiaan ja käyttämiinsä ohjelmiin sekä riittävät tiedot työpaikalla olevista haitta- ja vaaratekijöistä. Oppaassa mainitaan myös, että työntekijät tulee perehdyttää niin työhön, turvallisiin työtapoihin, työmenetelmiin kuin työssä käytettäviin välineisiin ja niiden oikeaoppiseen käyttöön. Lisäksi opetusta tulee antaa erilaisten häiriö- ja poikkeustilanteiden sekä huolto- ja korjaustöiden varalta. (Mp.) Työterveyshuollon tavoitteena on taata, että työympäristöön vaikuttavien henkilöiden tietämys ergonomiasta on ajan tasalla, ja että työntekijöillä on mahdollisuus itse arvioida ja mahdollisesti myös korjata oman työpisteensä ergonomiaa sekä työskennellä terveellisesti ja turvallisesti (mts. 7).

4 TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

Työhyvinvoinnin johtaminen on keskeinen osa johtamisen kokonaisuutta. Työhyvinvoinnin johtamisella tarkoitetaan johtamisen näkökulmaa, jossa työturvallisuus, työkyky ja työssä jaksaminen, henkinen hyvinvointi, työhön liittyvät yksilölliset ominaisuudet sekä työorganisaation järjestelmät otetaan huomioon kaikilla työorganisaation tasoilla ohjauksen ja varmistamisen sekä seurannan ja valvonnan avulla (Tarkkonen 2012, 77). Sen peruskysymyksenä voidaan Pursion (2012, 59) mukaan nähdä se, miten työntekijöiden hyvinvointia ja organisaation tuloksellisuutta ylläpidetään ja edistetään samanaikaisesti.

Johtamisen ja työhyvinvoinnin välisen yhteyden tarkastelu on Juutin (2006, 77) mielestä tärkeää etenkin organisaatioiden ja töiden luonteen muuttumisen sekä muutosten myötä lisääntyneiden jaksamisongelmien ja kuormituksen vuoksi. Hän näkee näiden kahden tekijän välisen tarkastelun tärkeänä myös siksi, että johtamisella ja työhyvinvoinnilla on todettu olevan selkeä yhteys. Myös Tarkkonen (2012, 74) toteaa, että työhyvinvoinnin erot johtuvat yleensä johtamisjärjestelmän toiminnasta.

Tarkkonen (2013, 23) painottaa työhyvinvoinnin päämäärätietoista, tavoitteellista, järjestelmällistä ja prosessinomaista johtamista. Se on hänen mukaansa ohittamaton peruserä, jonka avulla työhyvinvointia voidaan luoda, ylläpitää ja kehittää. Hän korostaa, että kaikkien organisaatiotasojen läpi tapahtuvaa johtamista ei voida korvata yhteistoimintahenkilöstön, organisaation ulkopuolelta ostettavien työhyvinvointipalveluiden tai työterveyshuollon avulla, sillä nämä tuottavat hyötyä vasta silloin, kun johtaminen organisaatiossa toimii asianmukaisesti. Lisäksi Tarkkonen (2012, 74–75) huomauttaa, että esimerkiksi työterveyshuollolla tai yhteistoimintahenkilöstöllä ei yksin ole riittäviä valtaresursseja haluttujen muutosten vakiinnuttamiseksi.

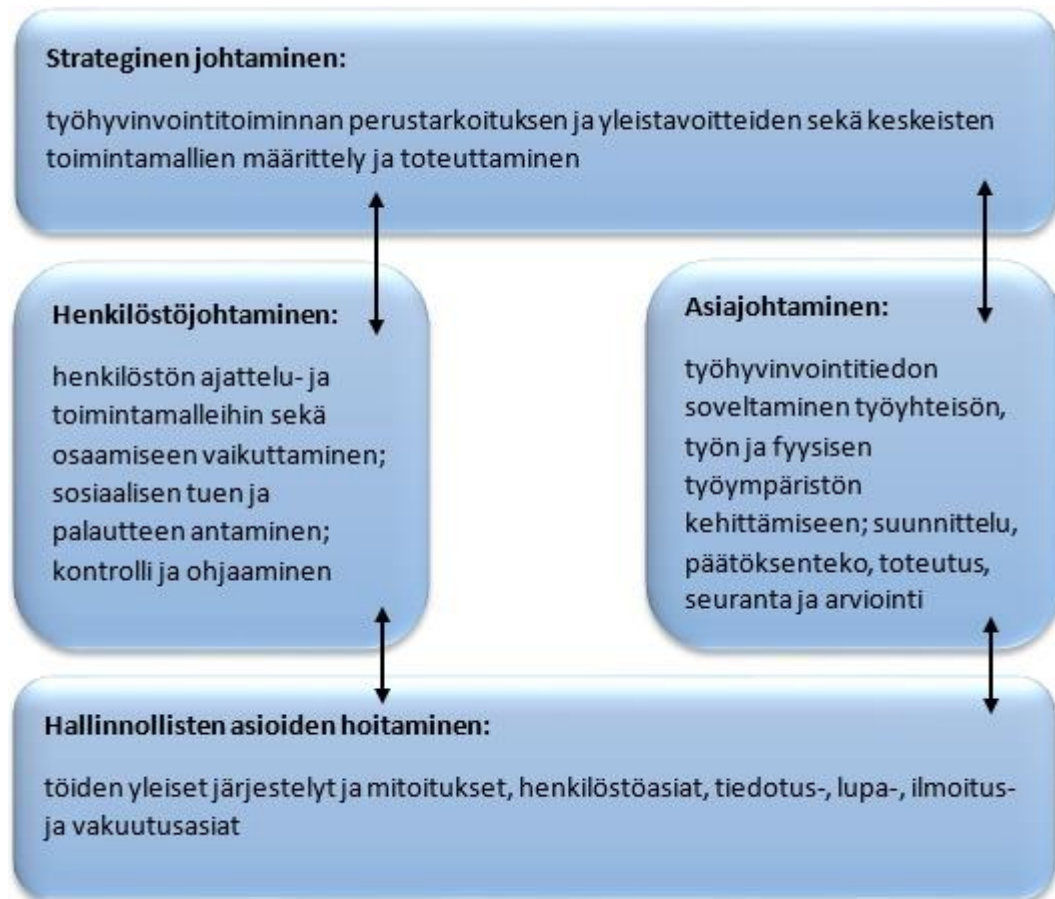
Virolainen (2012, 105) painottaa työhyvinvoinnin johtamisessa työhyvinvoinnin tarkastelua kokonaisvaltaisena ilmiönä, johon vaikuttaa monien eri tekijöiden summa. Hän painottaa, että työhyvinvoinnin johtamisessa on tärkeää kyetä liittämään toiminta kiinteäksi osaksi organisaatiokulttuuria ja näkemään työhyvinvointiin panostaminen samanlaisena investointina kuin muutkin liiketoimintainvestoinnit. Lisäksi

hän korostaa työhyvinvoinnin olevan keskeinen osa esimiestyötä, minkä vuoksi esimiesten johtamistyyliä ja asennoitumisella työhyvinvointia kohtaan nähdään olevan äärimmäisen suuri merkitys. Esimerkiksi demokraattinen, työntekijäkeskeinen ja oikeudenmukainen johtamistyyli, jossa henkilöstölle tarjotaan sopivasti vapauksia ja vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön liittyen, on todettu olevan työhyvinvoinnin kannalta menestyksellinen. Vastaavasti autoritaarinen eli johtamiskeskeinen tyyli, jossa työntekijöiden vapauksia ja vastuita on rajoitettu runsaasti, on todettu heikentävän organisaation ilmapiiriä ja työhyvinvointia. Johtamistyyli, jossa ihmisiä pyritään tukemaan, viestii ennen kaikkea esimiesten luottamuksesta työntekijöitään ja heidän kykyjään kohtaan ja näin ollen heijastuu myös työtyytyväisyyden tasoon. (Mts. 105–106.)

Johdon toiminta vaikuttaa suuresti vallitsevan organisaationkulttuurin ja arvomaailman muodostumiseen (Virolainen 2012, 106). Esimiesten tehtävinä olisivatkin Virolaisen (mp.) mukaan muuttaa työ merkitykselliseksi ja saada siten työntekijät loistamaan. Tämä onnistuu parhaiten ylläpitämällä ja kehittämällä työhyvinvointia jatkuvasti muun muassa erilaisella ideoinnilla, henkilöstön kanssa käydyillä keskusteluilla sekä arkipäiväisillä kanssakäymisillä ja kohtaamisilla. Työturvallisuuskeskuksen [3.10.2017] mukaan hyvän johtamisen on todettu tuottavan yritykselle sekä tulosta että lisäävän henkilöstön kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on siis ennen kaikkea ohjata henkilöstöä toimimaan halutulla tavalla ja sen myötä saavuttamaan organisaation tavoitteet oikeudenmukaisen ja tasavertaisen yhteistyön tuloksena. Työhyvinvointia tukeva ja edistävä johtaminen edellyttää sekä asioiden että ihmisten johtamista, ja ne olisivatkin hyvä liittää kiinteäksi osaksi yrityksen noudattamaa strategiaa.

Johtamisen teoriasuuntaukset painottavat työn tekemistä ja toimintaa työpaikoilla eri näkökulmista. Erilaisten teoriasuuntausten välisiä eroja tarkasteltaessa on otettava huomioon viimeisen vuosisadan aikana tapahtunut kehitys johtamiskäytännöissä. Kun aiemmin johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa yksilöä tarkasteltiin tuotantokoneiston osana, painotetaan nykyään enemmän vuorovaikutuksellisuutta esimiesten ja työntekijöiden välillä. (Sinokki & Virtanen 2014, 46.) Tarkkonen (2012, 78) tarkastelee työhyvinvoinnin johtamista perinteisten johtamisen näkökulmien ja

käsitteiden kautta (kuvio 5). Tässä opinnäytetyössä työhyvinvoinnin johtamista tarkastellaan Tarkkosen (mp.) kuvaamien strategisen johtamisen, henkilö- ja asiajohtamisen sekä hallinnollisten asioiden hoitamisen näkökulmien kautta.



Kuvio 5. Työhyvinvoinnin johtamisen näkökulmat (Tarkkonen 2012, 78).

4.1 Työhyvinvoinnin strateginen johtaminen

Työhyvinvoinnin strategisen johtamisen tavoitteena on saattaa työvoima mahdollisimman tehokkaaseen käyttöön siirtämällä tieto toiminnaksi työpaikoilla (Pursio, 2010, 56). Pursion (s. 58) mukaan tavoitteessa onnistutaan, kun työhyvinvointi jäsennetään kokonaisuudeksi, johon kuuluvat työturvallisuus, yksilö ja työyhteisön voimavarat, muutoksen hallintakyky sekä työn kehittäminen.

Strategisen työhyvinvoinnin ajatusmallin lähtökohtana on ajattelumalli työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toteutumisesta samojen tekijöiden yhteisvaikutuksesta (Pursio 2010, 60). Tarkkosen (2012, 79) mukaan jokaisen organisaation tulisi määritellä

työhyvinvoinnin nykyinen todellisuus työyhteisössä, millaiseen työhyvinvoinnin tasoon organisaatiossa pyritään ja mitkä ovat ne työolosuhteisiin vaikuttavat tekijät ja toimintatavat, joilla haluttu lopputulos saavutetaan.

Tässä määrittelyssä auttaa yrityksen profilointi, jossa yrityksen strategia kuvataan. Strategiassa määritellään henkilöstöstrategian ja työhyvinvoinnin edistämisen päämäärien ja tavoitteiden lisäksi ne painopistealueet, joilla asetetut päämäärät ja tavoitteet voidaan saavuttaa. (Pursio 2010, 60–61.) Pursio (mp.) jakaa ennakoivan työhyvinvoinnin johtamisen neljään osa-alueeseen, joita ovat yrityksen ja organisaation profilointi, yksilö- ja organisaatiovoimavarat, työympäristön turvallisuus sekä muutosten hallinta.

Yrityksen profilointi ja tarpeiden tunnistaminen. Yrityksen profilointi ja tarpeiden tunnistaminen on ensimmäinen askel, kun pyritään työhyvinvoinnin tehokkaaseen edistämiseen. Profiloinnissa keskeistä on organisaation toimintaympäristön kehityksen tunnistaminen sekä sen työhyvinvointivaikutusten merkityksen arviointi, sillä organisaation strategia ja tavoitteet sekä työhyvinvointi- ja työkykyprofiilit ovat lähtökohtana työhyvinvointitoimenpiteille. (Pursio 2010, 61.) Työhyvinvointitoimenpiteiden sisällön ja kohdentamisen tulee Pursion (mp.) mukaan perustua organisaatioissa määriteltuihin tarpeisiin. Organisaation profilointi siis auttaa kuvaamaan niitä tekijöitä, jotka ovat merkityksellisiä organisaation tuloksellisen toiminnan kannalta ja ohjaavat kohdentamaan työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteitä. Tarkkosen (2012, 81) mielestä profilointiin kannattaa organisaation johdon lisäksi osallistua myös yhteistoimintahenkilöstöä sekä työterveyshuollon ammattilaisia. Hänen mukaansa työhyvinvointitoiminnan onnistuminen riippuu siitä, onko kaikilla työhyvinvointitoimintaan osallistuvilla tahoilla yhteinen ymmärrys tavoiteltavista asioista.

Voimavarojen edistäminen. Organisaation profiloinnin kanssa samanaikaisesti vaikuttava alue on voimavarojen edistäminen, johon kytkeytyy niin yksilön, työyhteisön kuin organisaationkin voimavarat. Näiden voimavarojen tunnistaminen ja vahvistaminen on osa organisaation kokonaistyöhyvinvoinnin toteutumista. Myös työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden varhainen tunnistaminen ja niihin puuttuminen mahdollistaa työhyvinvoinnin edistämisen. Uhkien tunnistaminen ja niihin puuttumi-

nen edellyttävät suunnitelmaa, jonka avulla voidaan tunnistaa työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä ja huomioida yksilön suhdetta omaan työympäristöönsä. (Pursio 2010, 61.)

Pursio (2010, 62) näkee työhyvinvoinnin tarkastelun voimavaroina mielekkäänä. Bakker ym. (2004, 86) on kuvannut JD-R-mallissaan työn voimavaroiksi sellaiset fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisatoriset työn aspektit, joiden avulla työntekijät pystyvät saavuttamaan tavoitteitaan ja selviämään työn vaatimuksista. Näillä voimavaroilla on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia työssäjaksamiseen, sillä ne edistävät työntekijöiden henkilökohtaista kehittymistä ja oppimista työssä sekä vähentävät työn vaatimusten psyykkisiä ja fyysisiä haittoja.

Työympäristön turvallisuus. Kolmas vaikuttava alue on työympäristön kehittäminen ja sitä uhkaavien riskien tunnistaminen. Työturvallisuus on edellytys työn sujuvuudelle ja mielekkyydelle sekä työhyvinvoinnin toteutumiselle. Muutokset toimintaympäristössä edellyttävät nykyisten toimintatapojen tarkastelua niin, että työturvallisuus toteutuu myös silloin, kun organisaation muutokset edellyttävät muuttamaan myös toimintatapoja. On huomattava, että kaikki organisaation muutokset vaikuttavat myös työturvallisuuteen. (Pursio 2010, 64.)

Rauramon (2012a, 30) mukaan työympäristöön vaikuttavien vaaratekijöiden välttäminen on mahdollista, mikäli työtehtävät suunnitellaan hyvin, työntekijöiden opastuksesta huolehditaan asianmukaisesti ja työskentely on huolellista ja harkittua. Hän kuitenkin toteaa työympäristöongelmien ratkaisuprosessien olevan monimutkaisia, joissa on otettava huomioon johtamiseen, työmotivaatioon sekä työkuultuuriin liittyviä asioita. Lisäksi työympäristöongelmien ratkaisussa on huomioitava, että fyysisistä syistä johtuvien ongelmien kokemiseen vaikuttavat myös psykososiaaliset tekijät (mp.).

Muutoksen hallinta. Viimeisenä työhyvinvoinnin toteutumista edistävänä tekijänä on muutosten hallinta, jossa oleellista on edesauttaa muutoksen läpivientiä ja vähentää siitä aiheutuvaa ylimääräistä kuormitusta (Pursio 2010, 61). Muutoksen hallinta ja organisaation kyky hallita muutosta on Pursion (mp.) mielestä tänä päivänä

yksi merkittävimmistä työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden selittäjistä työpaikoilla. Lisäksi hän korostaa, että työelämän muutokseen sopeutuminen ei ole passiivista odottelua, vaan siihen vaaditaan aktiivista uusien toimintatapojen omaksumista.

Manka (2007, 98) korostaa hyvän muutosten hallinnan edellyttävän sitä, että muutokset ovat ymmärrettäviä, ne ovat hallittavissa sen kaikissa vaiheissa ja että ne ovat merkityksellisiä organisaation menestyksen kannalta. Lisäksi hän pitää tärkeänä (s. 47), että muutoksella on kasvot, eli joku on selvästi vastuussa muutoksen suunnittelusta ja toteutuksesta. Turvallinen työpaikka kuitenkin syntyy yhteistyöllä, joka osallistaa kaikki organisaatiotasot (Rauramo 2013, 4). Myös Sinokki ja Virtanen (2014, 174) nostavat esiin henkilöstön osallistamisen tärkeyden, sillä heidän mukaansa työntekijät ovat useimmiten parhaita asiantuntijoita oman työnsä ja työympäristönsä suhteen.

4.2 Työhyvinvoinnin asiajohtaminen

Työhyvinvoinnin asiajohtamisella tarkoitetaan työhyvinvointiin liittyvien tietojen soveltamista työhön ja työolosuhteisiin niin, että niiden järjestelyt tukevat työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti sen kaikilla osa-alueilla (Tarkkonen 2012, 83).

Työhyvinvointia tuottava asioiden johtaminen pohjautuu organisaation strategiaan sekä sen asettamiin arvoihin, missioihin ja visioihin. Asioiden johtaminen on ennen kaikkea kykyä hallita organisaation käytössä olevia toimintaprosesseja ja siihen sisältyy niin toiminnan arviointia, kontrollointia, organisointia ja suunnittelua kuin niihin kohdistuvaa päätöksentekoaakin. Kun asioita johdetaan, tulee sen tapahtua systemaattisesti siten, että asetetut tavoitteet ja siihen liittyvät järjestelmät tukevat organisaation toimintaa parhaalla mahdollisella tavalla ja että sovitut suunnitelmat, käytännöt ja toimintamallit säilyvät horjumattomina henkilöstön vaihtuvuudesta huolimatta. (Työturvallisuuskeskus [3.10.2017.])

Tarkkonen (2012, 83) korostaa työhyvinvoinnin asiajohtamisen vaativan johdolta tietoa ja näkemystä. Hänen mukaansa työhyvinvoinnin asiajohtamisen merkittävin työväline on muuntaa työtä ja työhyvinvointia uhkaavien haittojen kartoitus ja arviointi toimenpideohjelmaksi, jossa toteutuisi työhyvinvointitoiminnan käytännön

suunnittelun, päätöksenteon ja toteutuksen lisäksi sen seuranta ja arviointi. Lisäksi hän korostaa (mp.) toimintajärjestelmien analysointia. Toimintajärjestelmiä analysoimalla voidaan löytää niiden sisällä olevia ristiriitoja, jotka uhkaavat henkilöstön hyvinvointia. Kun toimintajärjestelmien ristiriidat selvitetään, voidaan hahmottaa kehittämismahdollisuuksien suunta tai ratkaisutapa.

4.3 Työhyvinvoinnin henkilöjohtaminen

Työhyvinvoinnin henkilöjohtaminen on ihmisten välistä vuorovaikutusta, jossa organisaation johto ja esimiehet antavat alaisilleen ohjausta ja palautetta, sosiaalista tukea, apuja ongelmanratkaisussa sekä onnistumisen mahdollisuuksia. Työhyvinvoinnin henkilöjohtamiseen kuuluu näiden lisäksi ohjauksen antaminen turvallisuuteen, työyhteisöön ja palautumiseen liittyvissä ongelmatilanteissa. (Tarkkonen 2012, 82.) Viitala (2007, 19) tiivistää henkilöjohtamisen tehtäväksi yrityksen henkisestä pääomasta huolehtimisen, jolla mahdollistetaan työvoiman riittävä motivaatio, osaaminen ja hyvinvointi.

Ihmisten johtamisessa tavoitteena on asioihin vaikuttamisen sijaan saada sijaan henkilöstö toimimaan toivotulla tavalla organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Kun ihmisiä johdetaan, on lähtökohtana saada aikaan tavoiteltuja tuloksia ihmisten avulla, yhdessä heidän kanssaan toimimalla. Ihmisten johtamisessa on kyse ennen kaikkea oikeudenmukaisesta ja tasavertaisesta johtamisesta, jonka organisaatiotasolla sovitut yhtenäiset johtamiskäytännöt mahdollistavat. Perustana hyvälle johtamiselle voidaan pitää työelämän lainsäädännön tuntemusta ja sen noudattamista. (Työturvallisuuskeskus, [3.10.2017].)

Tarkkonen (2012, 82) näkee työhyvinvoinnin henkilöjohtamisen tärkeimpänä käytännön työkaluna kehitys- tai tilannekeskustelut, joissa kartoitetaan perusteellisesti työhyvinvoinnin nykytilaa. Kehitys- ja tilannekeskustelut mahdollistavat esimerkiksi liiallisen kuormittumisen varhaisen toteamisen ja osaltaan tarjoavat mahdollisuuden tehokkaiden ratkaisujen löytämiseen työhyvinvoinnin edistämiseksi ja palauttamiseksi.

Työhyvinvointia edistävän ja ylläpitävän työyhteisön ominaisuuksina voidaan nähdä muun muassa toimiva tiedonkulku, sujuva yhteistyö, mahdollisuus vaikuttaa työtä koskeviin asioihin sekä uskallus puhua ongelmista. Hyvinvoivassa työyhteisössä johtaminen on oikeudenmukaista ja tasa-arvoista, ja se tukee työntekijöiden kehittymistä. (Suonsivu 2011, 59–60.) Kehityskeskustelut toteuttavat juuri näitä hyvinvoinnin toteutumisen kannalta keskeisiä asioita. Ne antavat työntekijöille mahdollisuuden keskustella esimiehen kanssa työhyvinvointiin vaikuttavista asioista ja saada aikaan niihin liittyviä parannuksia. (Keskustele, kehitä & kehity 2008, 11.)

Kehitys- ja tilannekeskusteluiden lisäksi työhyvinvoinnin todellista tilaa organisaatioissa auttaa määrittelemään esimerkiksi työhyvinvointikyselyt, säännölliset riskienarvioinnit sekä työhyvinvointiin liittyvät tilastolliset tiedot (Tarkkonen 2012, 75–76). Mäkelä-Pusa ja Terävä (2011, 14) toteavat, että työhyvinvointia koskevat keskustelut saattavat olla esimiehille vaikeita etenkin silloin, kun ongelmia ilmenee jo esimerkiksi runsaiden sairauspoissaolojen muodossa. He kuitenkin muistuttavat, että tällaiset tilanteet saattavat olla työntekijöille vaikeampia. Aina työkykyä ja työhyvinvointia ei voida parantaa pelkällä keskustelulla, jolloin työhyvinvoinnin parantamiseksi esimiehen kannattaa tehdä yhteistyötä esimerkiksi työterveyshuollon kanssa. (Mp.)

Tarkkosen (2012, 83) mielestä työhyvinvoinnin henkilöjohtamista ja asiajohtamista on haastavaa erottaa toisistaan, sillä ne vaikuttavat organisaatiossa samanaikaisesti. Hän näkeekin näille johtamisen osa-alueille annetut nimet lähinnä käsitteellisinä välineinä, joilla niiden yleistä sisältöä on helpompi lähestyä.

4.4 Hallinnollisten asioiden johtaminen

Työhyvinvoinnin hallinnollinen johtaminen tarkoittaa, että töiden yleisiin järjestelyihin, henkilöstöasioihin, lupamenettelyihin sekä viranomais-suhteisiin liittyvät asiat hoidetaan johtamistyön varmistamana (Tarkkonen 2012, 78, 84).

Hallinnollisen johtamisen avulla organisaation johto luo operatiivista työtä suorittaville tahoille toimintaedellytykset. Johtamisen hallinnollisessa osa-alueessa korostuu myös organisaation viiteryhmiä huomioiminen, jonka avulla voidaan vaikuttaa

myös organisaation rakenteellisiin kokonaisuuksiin. Lisäksi siihen voidaan nähdä kuuluvan strategian luominen ja strategisten tavoitteiden asettaminen. (Tarkkonen 2012, 84.)

Tarkkonen (2012, 85) toteaa, että organisaation hallinnollisten toimien horjuminen ja epätasa-arvoinen toteutuminen saattaa horjuttaa työntekijöiden uskoa työnantajien huolenpitoon. Esimerkiksi työ- ja työehtosopimukseen tai työlainsäädäntöön liittyvien asioiden laiminlyönti saattaa Tarkkonen (mp.) mukaan luoda työntekijöiden näkökulmasta vaikutelman, jonka mukaan työnantajalla ei ole kykyä huolehtia työn turvallisuudesta tai terveellisyydestä.

4.5 Työhyvinvointia koskeva lainsäädäntö

Lainsäädännön tavoitteena on luoda perusta terveelliselle ja turvalliselle työn tekemiselle sekä tehdä työstä sujuvaa, tuloksellista ja henkilöstön hyvinvointia tukevaa (Työhyvinvointi ja työsuojelu [24.10.2017]). Työhyvinvointiin keskeisesti liittyviä lakeja ja säädöksiä, joita myös tässä luvussa tullaan käsittelemään, ovat työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) tavoitteena on työympäristön sekä työolosuhteiden parantaminen siten, että sen avulla voidaan turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä sekä ennaltaehkäistä ja torjua mahdollisimman tehokkaasti erilaisten ammattitautien, tapaturmien ja muiden työstä ja työympäristöstä aiheutuvien terveydellisten haittojen syntyä. Työlainsäädäntö velvoittaaakin yrityksiä huolehtimaan työhyvinvoinnista asettamalla niille erilaisia vaatimuksia työhyvinvoinnin hoitamiseen liittyen (Ahonen & Ojala 2005, 35).

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 5. luvussa määritellään tarkemmin työtä ja työolosuhteita, kuten työpisteen ergonomiaa, työasentoja ja työliikkeitä koskevista säännöksistä ja määräyksistä. Lain mukaan työpisteen rakenteet ja käytettävät välineet tulisi valita, mitoittaa sekä sijoittaa asianmukaisella tavalla ergonomisesti siten, että työntekijän edellytykset ja työn luonne otetaan huomioon. Tämä tarkoittaa,

että niiden tulisi olla käyttöominaisuuksiltaan sellaisia, että työtä voidaan tehdä aiheuttamatta haitallista tai vaarallista kuormitusta työntekijän terveydelle.

Jos työn todetaan olevan sellaista, että se kuormittaa työntekijää terveyttä vaarantavalla tavalla, on työnantaja velvollinen selvittämään mahdolliset kuormitustekijät sekä toimimaan vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Etenkin näyttöpäätetyön on todettu aiheuttavan sellaista haitallista ja vaarallista kuormitusta, mikä velvoittaa työnantajaa järjestämään työ mahdollisimman turvallisesti noudattaen valtioneuvoston asettamia vaatimuksia näyttöpäätetyön järjestämisestä. (L 23.8.2002/738).

Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöilleen työterveyshuollon, jonka tarkoituksena on niin työntekijöiden, työnantajan kuin työterveyshuollonkin kanssa yhteistyössä edistää työyhteisön toimintaa, työhön liittyvien tapaturmien ja sairauksien ehkäisyä, työn ja työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä työntekijöiden työkykyä ja terveyttä työuran eri vaiheissa. (Manka & Manka 2016, 93.)

Työterveyshuoltolaki (L 21.12.2001/1383) velvoittaa muun muassa neuvontaan ja ohjaukseen sekä tietojen antamiseen turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevissa asioissa. Työnantajalla tulee olla työterveyshuollon toimintasuunnitelma, josta käy ilmi sekä työpaikan olosuhteisiin liittyvät tarpeet että työterveyshuollon yhteiset tavoitteet. Työpaikan ja työterveyshuollon onkin sovittava yhdessä niistä käytännöistä, joita työpaikalla noudatetaan, ja joiden avulla työntekijöille voidaan tarjota varhaista tukea. (Manka & Manka 2016, 93.)

Lainsäädännön tarkoitus on ennen kaikkea turvata koko työyhteisölle terveellinen ja turvallinen toimintaympäristö, mutta myös tukea sellaisia ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, jotka auttavat vähentämään mahdollisia työpaikalla syntyneitä haitta- ja vaaratekijöitä sekä niiden ratkaisemisesta aiheutuneita kokonaiskustannuksia. (Manka & Manka 2016, 93.)

4.5.1 Työnantajan vastuut

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan sekä työntekijöidensä terveydestä että turvallisuudesta huomioimalla niin työ-

hön, työolosuhteisiin, työympäristöön kuin työntekijöiden henkilökohtaisiin edellytyksiinkin liittyviä seikkoja. Työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta rajaa kuitenkin sellaiset ennalta arvaamattomat, epätavalliset ja poikkeukselliset olosuhteet, joiden seuraukset eivät olisi olleet vältettävissä varotoimista huolimatta tai joihin työnantajan ei olisi ollut toimillaan mahdollista vaikuttaa (mp.).

Työturvallisuuslaissa (L 23.8.2002/738) on määritelty säännökset työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta. Työnantajan yleisen huolehtimisvelvoitteen mukaisesti työnantajan on noudatettava sellaisia periaatteita, joilla työpaikalla esiintyvien mahdollisten haitta- tai vaaratekijöiden syntyä ehkäistään, haitta- tai vaaratekijät poistetaan kokonaan tai vaihtoehtoisesti ne tullaan korvaamaan vähemmän haitallisilla tai vaarallisilla vaihtoehdoilla. Tämä tarkoittaa, että työnantajan on osallistuttava työolosuhteiden parantamista edistävissä toimenpiteissä niin suunnitteluun, toimenpiteiden valintaan, mitoitukseen kuin niiden toteutukseenkin, ja hänen on jatkuvasti tarkkailtava työtapojen turvallisuutta, työyhteisön tilaa sekä työympäristöä organisaation kaikilla osa-alueilla. Lisäksi työnantaja on velvollinen tarkkailemaan näiden toteutettujen toimenpiteiden vaikutuksia työn terveellisyyden ja turvallisuuden kannalta. (Mp.)

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 10 §:n mukaan työnantajan velvollisuutena on selvittää ja tunnistaa sellaiset työpaikalla esiintyvät haitta- ja vaaratekijät, jotka ovat työn, työaikojen, työtilan, muun työympäristön tai työolosuhteiden aiheuttamia. Jos esiintyviä haitta- tai vaaratekijöitä ei ole mahdollista poistaa, tulee työnantajan arvioida niiden merkitys työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Jos työnantajalla ei ole toiminnan kannalta riittävää asiantuntemusta, velvoittaa työturvallisuuslaki työnantajaa käyttämään arvioinnissa ulkopuolisia asiantuntijoita ja varmistamaan, että heillä on tarvittava pätevyys sekä edellytykset tehtävän suorittamiseen.

Työnantaja on velvollinen antamaan työntekijöille riittävät tiedot työpaikalla olevista haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehtimaan työntekijän kokemuksen ja ammatillisen osaamisen edellyttämällä tasolla niin työhön, työolosuhteisiin, -välineisiin ja -tapoihin perehdyttämisestä kuin tarvittavasta opetuksesta ja ohjauksesta työn haittojen tai vaarojen estämiseksi ja välttämiseksi (L 23.8.2002/738).

4.5.2 Työntekijöiden vastuut

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) mukaan työntekijän yleisiin velvollisuuksiin kuuluu työnantajan toimivallan mukaisesti annettujen ohjeiden ja määräysten noudattaminen. Lisäksi työntekijän on noudatettava työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta työn ja työolosuhteiden edellyttämää huolellisuutta, järjestystä, siisteyttä sekä varovaisuutta. Hänen on myös huolehdittava sekä omasta että muiden työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta oman kokemuksen sekä työnantajalta saadun ohjauksen ja opetuksen mukaisesti. Työntekijän tulee myös välttää muihin kohdistuvaa häirintää tai muutoin epäasialliseksi katsottua kohtelua, jos sen katsotaan aiheuttavan turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa.

Lisäksi työntekijää velvoitetaan poistamaan tai korjaamaan sellaiset työympäristössä havaitut viat tai puutteellisuudet, jotka voivat aiheuttaa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa sekä ilmoittamaan näistä viipymättä työnantajalle sekä työsuojeluvaltuutetulle (L 23.8.2002/738) Työturvallisuuslain määräämissä työntekijöihin kohdistuvissa velvollisuuksissa säädetään myös henkilösuojainten ja soveltuvan työvaatetuksen käytöstä, työvälineiden ja vaarallisten aineiden käytöstä, turvallisuus- ja suojalaitteiden käytöstä sekä työntekijän pidättäytymisestä työstä.

4.5.3 Työsuojelu

Työpaikalla noudatettava työsuojelu käsittää työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistyön, jonka tarkoituksena on ylläpitää ja parantaa työpaikan yleistä työturvallisuutta (Työsuojelu työpaikalla [12.10.2017]). Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (L 20.1.2006/44) määrittää yhteistoiminnan tavoitteeksi edistää työnantajan ja työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta sekä tarjota myös työntekijöille mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työpaikan terveellisyttä ja turvallisuutta koskeviin asioihin.

Keskeisimpiä työsuojelua koskevia lakeja ovat työturvallisuuslaki (23.8.2002/738), työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383) sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpai-

kan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44). Lainsäädäntö luokin vähimmäisvaatimukset työyhteisön noudattamille työsuojelutoimille, mutta lähtökohtaisesti työpaikan työoloja pyritään kuitenkin kehittämään omaehtoisesti niin toiminnan laadun, työilmapiirin kuin tuottavuudenkin parantamiseksi (Kauhanen 2010, 198).

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta velvoittaa, että jokaisella työpaikalla tulee olla valittuna työsuojelupäällikkö, joka toimii työnantajan edustajana työsuojeluyhteistoiminnassa. Jos työpaikalla työskentelee vähintään 10 henkilöä, tulee työntekijöitä edustamaan valita myös työsuojeluvaltuutettu. Vähintään 20 henkilöä työllistävän työpaikan on puolestaan perustettava työsuojelutoimikunta, jossa edustettuina ovat niin työnantaja kuin työpaikan työntekijätkin. Työsuojelutoimikunnassa työsuojelupäällikkö toimii työnantajan edustajana ja työsuojeluvaltuutetut työntekijöiden edustajina. Työsuojelutoimikunnan tehtäviin kuuluvat muun muassa työkykyä ylläpitävien toimintojen järjestäminen sekä mahdollisten esitysten laatiminen työolojen parantamiseksi, työsuojelukoulutuksen järjestämiseksi ja työterveyshuollon kehittämiseksi. (Työsuojeluhenkilöstö [12.10.2017].)

Työturvallisuuslaki puolestaan velvoittaa työnantajaa laatimaan työpaikalle sellaisen työsuojelun toimintaohjelman, joka auttaa työnantajaa kehittämään työpaikan työoloja sekä tehostaa ennakoivan työsuojelun toimintaa. Huolellisesti laaditulla toimintaohjelmalla on mahdollista luoda erinomainen pohja työpaikalla noudatettavalle järjestelmälliselle ja tehokkaalle työsuojelutoiminnalle. (Työsuojelun toimintaohjelma, [12.10.2017].)

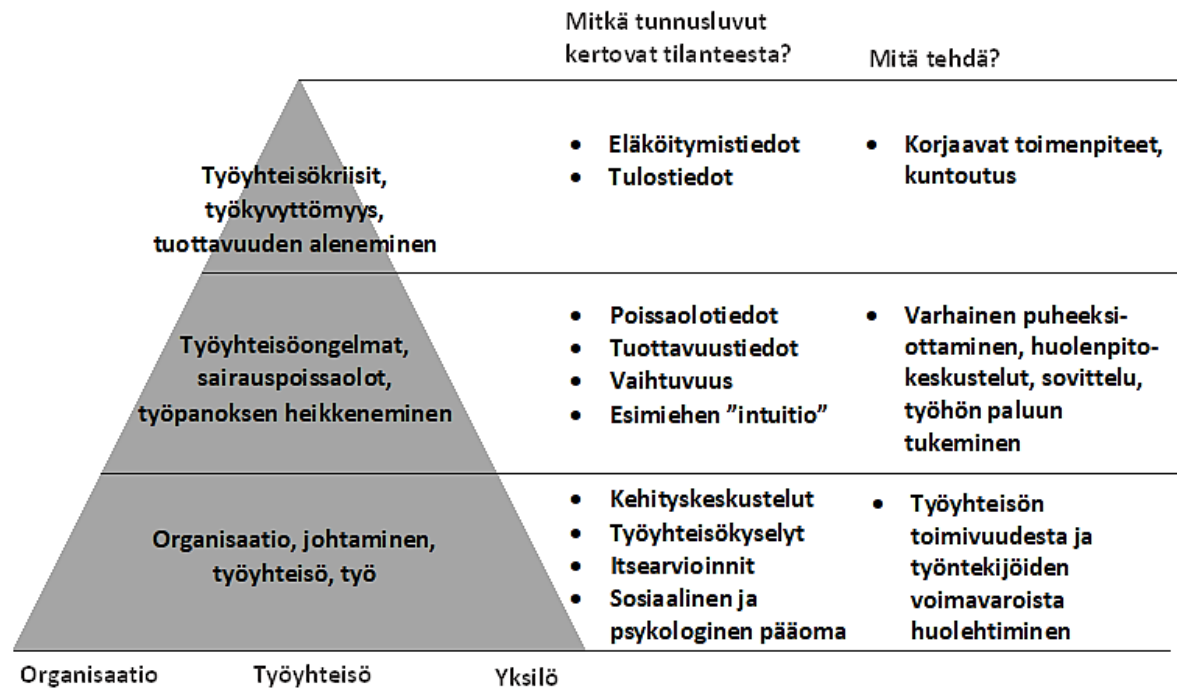
Työnantaja ja työsuojeluvaltuutettu voivat yhdessä sopia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan järjestämisestä siten, että se soveltuu työpaikan olosuhteisiin sekä takaa työntekijöille mahdollisuuden osallistua työsuojelua koskevien asioiden käsittelyyn. Työnantajaa ja työntekijöitä sitovassa yhteistoiminnassa käsitellään muun muassa työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavia asioita ja niihin liittyviä muutoksia, työpaikan mahdollisten vaarojen ja haittojen selvitystapoja ja -periaatteita, työkyvyn ylläpitoon liittyviä kehittämistavoitteita ja -ohjelmia sekä työn järjestelyyn ja mitoittamiseen liittyviä asioita. Lisäksi yhteistoiminnassa määritetään tarve työntekijöille annettavaan ohjaukseen, opetukseen ja perehdyttämiseen sekä seurataan käsiteltyjen asioiden toteutumista ja niiden vaikutuksia. (L 20.1.2006/44.)

5 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

Vastuu kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämisestä jakaantuu niin yhteiskunnan, organisaation kuin yksilönkin kesken. Yhteiskunta luo edellytyksiä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja ylläpitämiseksi säätämällä lainsäädäntöä sekä tukemalla kansalaisten oppimista, terveyttä, työssä osaamista ja työnteon kannattavuutta edistävää toimintaa. Organisaation tehtävänä on noudattaa työntekoa koskevaa lainsäädäntöä, huolehtia työpaikan turvallisuudesta sekä rakentaa miellyttäväksi koettavaa työskentelyilmapiiriä. Yksilön vastuu kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämisessä on noudattaa työpaikalla asetettuja ohjeita ja sääntöjä sekä huolehtia omista elintavoistaan. (Virolainen 2012, 12.)

Panostamalla kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen, on yritysten mahdollista saavuttaa sekä välittömiä että välillisiä tulosvaikutuksia. Henkilöstön hyvinvoinnin on todettu vaikuttavan niin organisaation kilpailukykyyn, tuottavuuteen, taloudelliseen tulokseen kuin maineeseenkin ja sen avulla organisaatioiden on mahdollista muun muassa pienentää henkilöstöstä aiheutuvia kustannuksia, vähentää sairauspoissaolojen määrää sekä ehkäistä ennaikaista eläköitymistä ja työtapa-turmien syntyä. Kun työhyvinvoinnin tasoa yrityksissä nostetaan, on sillä vaikutusta muun muassa työviihtyvyyden lisääntymiseen, henkilöstön vaihtuvuuden pienene-miseen ja sitä kautta myös yrityksen tuottavuuden paranemiseen. (Kauhanen 2016, 17, 63.)

On todettu, että mitä aikaisemmin työhyvinvoinnin kehittämiseen on mahdollista tarttua, sitä enemmän tilanteiden ratkaisemiseksi on käytettävissä erilaisia keinoja ja sitä pienemmiksi myös mahdollisista ongelmista ja riskeistä (kuvio 6) aiheutuvat kokonaiskustannukset jäävät. Kun kehittäminen tapahtuu proaktiivisesti eli enna-koivasti, voidaan sillä jo syntyneiden ongelmien korjaamisen lisäksi luoda sellaiset työolot, jossa on helppo työskennellä, jolla henkilökohtainen hyvinvointi saadaan kasvuun ja jolla saavutetaan myös merkittäviä kustannussäästöjä – toimiva työyh-teistö sekä ehkäisee ongelmia että pienentää työkykyriskejä. (Manka & Manka 2016, 91.)



Kuvio 6. Työhyvinvoinnin riskipyramidi (Manka & Manka 2016, 92).

Jotta työhyvinvointia on mahdollista lähteä kehittämään, tulee organisaation nykytilannetta tarkastella huolellisesti. Esimerkiksi organisaation nykyinen strategia ja kulttuuri, henkilöstörakenne, työhyvinvoinnin nykytila sekä lainsäädännön edellyttämät suunnitelmat ja toimenpideohjelmat tulisi olla tiedossa ja ottaa kehittämisvaiheessa huomioon. (Kauhanen 2016, 63.) Myös työhyvinvoinnin kehittämiseen osallistuvia tahoja ja osapuolia tulisi pohtia huolellisesti, jotta asioita ei tule tarkasteltua liian suppeasta näkökulmasta. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen ovat monitahoisia kokonaisuuksia, joten niitä koskeviin päätöksentekoihin olisi hyvä saada mukaan mahdollisimman monia eri näkökulmia. (Mts. 97)

Myös Työturvallisuuskeskus [3.10.2017] korostaa, että hyvinvoivassa yrityksessä koko henkilöstö tulisi pyrkiä innostamaan ja osallistamaan työn kehittämiseen. Työhyvinvoinnin kehittämisestä syntyneiden tulosten saavuttaminen edellyttää systemaattista, pitkäjänteistä sekä laaja-alaista kehittämistä, jonka toteutukseen osallistuvat myös työpaikan eri toimijat sekä verkostot. Kun organisaatiossa toteutettavat toiminnot ja prosessit saadaan sujumaan, paranevat samalla myös sen suorituskyky ja tuottavuus ja näin ollen aikaa jää enemmän tehokkaaseen työntekoon.

Esimerkiksi Mankan ja Mankan (2016, 95) mukaan työhyvinvointipääomaa kannattaisi lähteä kehittämään laatimalla yhdessä henkilöstön kanssa työhyvinvointisuunnitelma, josta käy ilmi muun muassa työhyvinvoinnin senhetkinen laatu, hyvinvoinnissa ilmenneet puutteet sekä toteutettujen henkilöstöinvestointien kannattavuus. Tietojen pohjalta saadaan selville, onko jo olemassa olevilla investoinneilla ja toimenpiteillä saavutettu konkreettista hyötyä ja tulisiko niitä mahdollisesti lisätä, jotta henkilöstö voisi yhä paremmin. Rauramo (2008, 181) mainitsee, että työhyvinvointisuunnitelma kannattaa rakentaa realistisin tavoittein ja edetä rauhallisesti niiden saavuttamiseksi. Lisäksi hän suosittelee kehittämiskohteiden priorisointia. Tarkkonen (2012, 121) kuitenkin painottaa, että työhyvinvointijärjestelmän toimiminen riippuu lopulta siitä, miten hyvin yhteistyö sujuu eri toimijoiden välillä.

Virolainen (2012, 134) korostaa etenkin johdon sitoutumisen olevan työhyvinvoinnin kehittämisessä erityisen tärkeässä roolissa, sillä se viestii koko työyhteisölle asian tärkeydestä ja luo henkilöstöön innostuneisuutta. Esimiesten ja johdon toiminnan voidaankin nähdä vaikuttavan suuresti työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin, sillä johdon asettamat toimintanormit, viestintätyylit sekä vastuiden ja valtuuksien jakaminen ovat yhteydessä työyhteisön ilmapiiriin ja sen myötä myös henkilöstön kokemaan työhyvinvointiin. Johtamisella pyritäänkin luomaan mahdollisuuksia ja toimintaedellytyksiä työn tekemiselle ja sen myötä myös työhyvinvoinnin kehittämiselle. (Mp.)

On kuitenkin otettava huomioon, että työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii runsaasti resursseja, ja aidon kehittämisen edellytyksenä onkin johdon ja henkilöstön työpanoksen lisäksi myös riittävä taloudellinen panostus. Työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteet tulisikin nähdä valtavan kuluerän sijaan investointina, jonka odotetaan tuottavan pidemmällä aikavälillä organisaatiolle positiivisia vaikutuksia. Ajatusmaailman ollessa investointilähtöinen, punnitaan erilaisten toimenpiteiden toteuttamista niin sanotusta panos-tuotos-näkökulmasta, jossa otetaan huomioon niin vaadittavat resurssit kuin toiminnasta aiheutuvat hyödytkin. Kun kehittämistoimenpiteisiin ei suhtaudusta vain negatiivisena kulujen lisääntymisenä, on myös toimenpiteisiin ja sen vaatimiin resursseihin sitoutuminen helpompaa. (Virolainen 2012, 134–135.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen on suunnitelmallinen ja pitkäjänteinen prosessi, joka koskee koko organisaatiota. Virolaisen (2012, 135) mukaan parhaiten tuloksia saavutetaankin silloin, kun henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseen keskitytään yksittäisten projektien sijaan jatkuvasti. Hän huomauttaa projektiluonteisten hankkeiden muodostuvan helposti vain hetkellisiksi toimenpiteiksi, jonka jälkeen kehitystoimenpiteet unohtuvat tai jäävät taka-alalle. Toimintaa tulisikin pyrkiä ylläpitämään ja kehittämään jatkuvasti, jotta työhyvinvointia saataisiin kehitettyä myös pitkällä aikavälillä. (Mp.)

Kehittämishanke tulisi sijoittaa sellaiseen ajankohtaan, jolloin organisaatiossa ei ole samaan aikaan käynnissä muita muutoshankkeita tai kiireitä, sillä ajankohdan valinta vaikuttaa oleellisesti hankkeen onnistumiseen. Erilaiset muutostekijät vievät helposti niin johdon kuin henkilöstönkin huomion pois itse kehityshankkeesta, mikä heijastuu luonnollisesti myös sen onnistumiseen. (Virolainen 2012, 136.) Tärkeintä Virolaisen (mp.) mukaan kuitenkin olisi, että organisaation noudattama hyvinvointiohjelma liitettäisiin osaksi organisaatiokulttuuria ja näin ollen siitä luotaisiin organisaation itsensä näköinen.

Tarkkosen (2012, 48) mukaan kehittyminen työturvallisuuden ja -terveyden alueilla ei ole kuitenkaan riittävästi laajentunut työssä jaksamisen tai työkyvyn näkökulmiin. Hän korostaakin, että erityisesti henkisen hyvinvoinnin alueelta puuttuvat selkeät, johtamisen avulla luodut menettelytavat ja käytännöt. Työhyvinvoinnin kehittämistoiminta näkyy usein paikallisina ja irrallisina työyhteisöhankkeina, joilla ei ole tarpeeksi vahvaa kytkentää organisaatioiden johtamisjärjestelmien kokonaistoimintaan. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiset kehittämis- ja ylläpitoprosessit olisivat Tarkkosen (mp.) mielestä laadullisesti parempia lähtökohtia organisaation työhyvinvointitoiminnan tarkastelulle. Tämä mahdollistaisi myös työsuojelun ja työterveyshuollon henkilöstön sekä henkilöstöhallinnon asiantuntijoille paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työolosuhteisiin ja järjestelmien kehittämiseen.

5.1 Työhyvinvoinnin kehittämismenetelmät

Organisaatioilla on laajasti erilaisia keinoja kehittää ja tukea työhyvinvointia. Eräs väylä työhyvinvoinnin tukemiseen on erilaisten organisaatiokulttuurien ulottuvuuksien, kuten sairauspoissaolokulttuurin ja eettisen organisaatiokulttuurin, kehittäminen. (Mäkinen ym. 2015, 16.) Etenkin organisaatiokulttuurin kehittäminen voi Mäkinen ym. (mp.) mukaan vähentää työn eettistä kuormitusta ja stressiä sekä mahdollistaa työntekijän toimimisen omien arvojen mukaisella tavalla. Lisäksi oikeudenmukaiset menettelytavat lisäävät kokemusta hyvin johdetusta organisaatiosta, mikä myös osaltaan vahvistaa ja tukee työhyvinvointia.

Organisaatiokulttuurisen kehittämisen lisäksi työhyvinvointia voidaan tukea monilla organisaatiokäytännöillä ja -prosesseilla. Näitä käytäntöjä ja prosesseja ovat esimerkiksi varhaisen puuttumisen ja välittämisen mallit, työsuojelutoiminta, ikäjohtaminen ja toimiva työterveystoiminta. (Mäkinen ym. 2015, 16.) Esimerkiksi varhainen puuttuminen on organisaatioissa tarpeen silloin, kun jonkin asian huomataan työpaikalla muuttuvan huonommaksi joko organisaatio-, työyhteisö- tai yksilötasolla (Manka ym. 2007, 20). Manka ym. (mp.) toteavat, että työpaikoilla tulisi reagoida varhaisen puuttumisen mallin mukaisesti jo ensimmäisiin normaalitilanteista poikkeaviin oireisiin, jotka eivät korjaannu tavallisen johtamisen keinoin. He toivoisivat varhaisen puuttumisen mallin muodostuvan työpaikoille sellaiseksi käytännöksi, jonka avulla työntekijöitä ja työyhteisöä voidaan pitää motivoituneina ja joka auttaa käsittelemään erilaisia ristiriitatilanteita. Manka ym. (mp.) toteavat varhaisen puuttumisen mallin toimivan parhaiten sellaisissa työyhteisöissä, joissa vallitsee keskusteleva ja avoin ilmapiiri.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä käytettävät menetelmät vaihtelevat niiden voimavaruusautuneisuuden mukaan. Jos tavoitteena on hyvinvoinnin ja voimavarojen vahvistaminen, käytetään erityisesti positiivisen psykologian tutkimuksen piirissä syntyneitä ohjeita ja menetelmiä. (Mäkinen ym. 2015, 16.) Näiden menetelmien etuna nähdään Mäkinen ym. (2015, 16) mukaan niiden helppo sovellettavuus ja ennaltaehkäisevä ote. Lisäksi niissä pyritään huomioimaan työhön liittyviä voimavara- ja kuormitustekijöitä sekä keinoja, joilla näitä tekijöitä voidaan lisätä. Esimerkki positiivista psykologiaa hyödyntävästä menetelmästä on työn tuunaus -valmennus, jossa työhyvinvoinnin kehittämiseen osallistuvat organisaation johdon lisäksi myös

työntekijät. Valmennuksessa työntekijät itse pohtivat työtään ja niitä asioita, joita voisivat muuttaa oman työhyvinvointinsa tukemiseksi. (Mp.)

Johdon osallistumisen sekä toiminnan seurannan ja arvioinnin rinnalla korostuu nykyään yhä useammin työntekijöiden osallistuminen kehittämistoiminnan suunnitteluun. Mäkinen ym. (2015, 17) uskovat tämän käynnistävän työhyvinvoinnin kehittämisen myönteisen kierteen, jossa jo kehittämisprosessi vahvistaa työhyvinvointia. Tuloksia luovan työhyvinvoinnin kehittämisen täytyy kuitenkin heidän mukaansa olla suunnitelmallista ja kohdistua työhyvinvointiin vaikuttaviin eri tekijöihin. Lisäksi kehittämistyön perustuminen tutkimuksiin voi Mäkinen ym. (mp.) mukaan lisätä kehittämisen tuloksellisuutta.

5.2 Työhyvinvoinnin merkitys kilpailukykyyn

Työhyvinvoinnin kehittäminen on nykypäivänä yrityksille äärimmäisen tärkeää, sillä viime vuosina merkittävästi kasvaneet haasteet, kuten asiakkaiden tarpeiden ja toiveiden syvällinen ymmärtäminen, digitalisaation kehittyminen, henkilöstön moninaisuuden lisääntyminen, kilpailun kiristymisen, lisääntyneet riskit, yhteiskuntavastuu sekä monimutkaistunut toimintaympäristö nostavat etenkin henkilöstön osaamisvaatimukset hyvin korkealle. Nämä haasteet huomioiden edellytetään yrityksen kokonaisvaltaiselta menestymiseltä ennen kaikkea hyvinvoivaa ja osaavaa henkilöstöä, joka on motivoitunut ja sitoutunut suorittamaansa työtään kohtaan. (Kauhanen 2016, 16–17.)

Tarkkosen mukaan (2017, 98) perustan niin työolosuhteille kuin henkilöstön hyvinvoinnillekin muodostaa työorganisaatio. Hän korostaa, että sekä työorganisaatioon, työlöihin, töihin että ihmisiin vaikuttaminen on erityisesti työnantajan vastuulla ja että tämän teoillaan ja tekemättä jättämisillään on suurin vaikutus työhyvinvoinnin muodostumiseen (mts. 101). Tästä syystä työhyvinvoinnin johtamisen toiminnallisen ytimen olisikin hyvä muodostua toimivasta johtamisjärjestelmästä, jonka avulla johtajien ja esimiesten on mahdollista toimia keskeisesti toimintaa ohjaavien päämäärien ja tavoitteiden sekä johtamisperiaatteiden ja -käytäntöjen asettajana (mts. 102).

Kehusmaa (2011, 145) korostaa, että hyvinvoivaa henkilöstöä sekä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteyttä tulisi käsitellä osana strategiatyötä, jotta yrityksen on mahdollista säilyttää kilpailukykyä ja -etunsa myös jatkuvasti kiristyvässä kilpailutilanteessa. Yrityksen tulisi määrittää strategiassaan ne keinot, joilla ylläpitää ja kehittää kilpailuetuaan, ja tämä Kehusmaan mukaan onnistuu parhaiten panostamalla henkilöstöön ja sen hyvinvointiin. Motivoitunut ja työhönsä sitoutunut henkilöstö luo mahdollisuuden hyödyntää yrityksen kyvykkyyttä kilpailukyvyn kehittämisessä, mikä puolestaan lisää kilpailuetujen merkityksen ymmärtämistä ja auttaa näkemään konkreettisemmin organisaation jäsenten roolin kilpailuedun hyödyntämisessä ja kehittämisessä. (Mp.)

Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2011 -tutkimus osoittaa, että Suomessa toimivien yritysten käyttämät varat työterveyteen, työpaikkaliikuntaan sekä muuhun hyvinvointiin olivat vuonna 2011 noin 2,1 miljardia euroa eli noin 861 euroa työntekijää kohden. Vaikka kustannukset kuulostavat suurilta, tulisi työterveyslaitoksen professorin Guy Ahosen mukaan työhyvinvointiin panostamiseen rahaa käyttää vieläkin enemmän. Näin voitaisiin vähentää huomattavasti muun muassa ennakkoeläkejärjestelmän eläkekuluja, jotka maksavat yhteiskunnalle jopa 25 miljardia euroa vuodessa. (Aura ym. 2011.)

Taulukko 1. Vuosittaiset työhyvinvointipanostukset Suomessa työntekijää kohden (Aura ym. 2011, 30–31).

Panostukset työntekijän hyvinvointiin	€/työntekijä/vuosi
Henkilöstön koulutus	327
Työterveys	293
Virkistys ja kulttuuri	157
Yleinen työhyvinvointitoiminta	84
Työpaikkaliikunta	67
Muut toimet	66
Hyvinvointiin liittyvä viestintä	29

Tarkkonen (2013, 103) korostaa, että henkilöstön hyvinvointi edellyttää organisaation toimimista terveellä tavalla sen kaikissa toimissa. Organisaation omaksuessa terveet käytännöt, sen on mahdollista korjata toimintaansa, ennakoida erilaisia

haasteita, tarkastella organisaatiota koskevia asioita avoimesti sekä tehdä päteviä ratkaisuja ongelmatilanteissa. Lisäksi hän korostaa, että terveellä organisaatiolla ei ole tarvetta peitellä tehtyjä virheitä tai sattuneita epäonnistumisia, vaan se pystyy oppimaan niistä ja kehittämään toimintaansa työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

5.3 Työhyvinvoinnin mittaaminen ja seuranta

Virolaisen (2012, 105) mukaan olennainen osa työhyvinvoinnin muodostamaa kokonaisuutta on sen mittaaminen ja siihen panostaminen kokonaisvaltaisesti. Hän korostaa, että aivan kuten muitakin liiketoiminnan osa-alueita, myös työhyvinvointia tulee mitata ja mittareita seurata säännöllisin väliajoin. Mittaamisen lisäksi työhyvinvointia tulisi hänen mukaansa myös suunnitella ja analysoida, jotta saadaan selville miten työhyvinvointia voidaan kehittää myös jatkossa.

Työhyvinvoinnin mittaamisella pyritään kartoittamaan organisaation nykytilaa ja saamaan tietoja muun muassa työntekijöistä, työoloista ja työpaikan ilmapiiristä. Mittaamisesta saatujen tulosten avulla pystytään selvittämään esimerkiksi sitä, mihin suuntaan organisaatio ja työyhteisö ovat kehittyneet ja ovatko työhyvinvoinnille asetetut tavoitteet onnistuttu saavuttamaan. Mittauksista saatuja tuloksia analysoimalla organisaation on myös mahdollista saada selville ne kohdat, jotka mahdollisesti vaativat erityistä huomiota ja kehitystoimenpiteitä. (Suonsivu 2011, 97.)

Kun työhyvinvointia mitataan, voidaan havaita paremmin esimerkiksi työilmapiirissä tapahtuneet muutokset ja näin ollen ennaltaehkäistä työhyvinvoinnin negatiivista kehitystä (Suonsivu 2011, 97). Suonsivu (mp.) korostaakin työhyvinvoinnin mittaamisen ja seurannan tärkeyttä, sillä sen avulla mahdolliset organisaatiossa tapahtuneet muutokset ja epäkohdat on mahdollista huomata riittävän ajoissa ja niihin voidaan puuttua ennen kuin niistä ehtii muodostua laajempia ongelmia. Suonsivun (mts. 100) mukaan on kuitenkin tärkeä kiinnittää huomiota siihen, ettei mittaamisesta muodostu itsetarkoitus, vaan että se toimisi nimenomaan apuvälineenä toiminnan kehittämisessä.

Kauhanen (2010, 220–221) toteaa työhyvinvoinnin ja henkilöstöjohtamisen menestyksellisyyden mittaamisen olevan erityisen haastavaa, sillä siihen vaikuttavia asioita on lähes mahdotonta mitata suoraan. Jos esimerkiksi työhyvinvointia tarkastellessa mitattavat asiat kohdistuisivat henkilöstön motivaatioon, sitoutumiseen, pätevyYTEEN, kustannustehokkuuteen tai työssä suoriutumiseen, tulee näiden suoran mittaamisen sijaan keskittyä välillisiin mittausmenetelmiin, kuten henkilöstön vaihtuvuuteen, sairauspoissaolojen määrään tai työtyytyväisyyteen. Kauhanen myös huomauttaa, että usein nämäkään mittausmenetelmät eivät kerro koko totuutta, sillä luvut saattavat vaihdella runsaasti esimerkiksi eri henkilöstöryhmien tai osastojen välillä. Hänen mielestään tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö työhyvinvointia olisi mahdollista tai hyödyllistä mitata, vaan hän näkee asian positiivisena haasteena, joka kannattaa ja jopa pitää ottaa vastaan. (Mp.)

Työhyvinvoinnin mittarit voidaan jakaa laadullisiin ja määrällisiin mittareihin (Suonsivu 2011, 97). Määrällisiä mittareita ovat esimerkiksi sairauspoissaolot, työtapaturmatilastot, vaihtuvuus sekä asiakastytytyväisyystutkimukset ja asiakaspalautteet. Laadullisia mittareita puolestaan ovat esimerkiksi työhyvinvointikyselyt sekä sosiaalisen pääoman mittarit, joilla selvitetään erilaisten aineettomien pääomien, kuten organisaation toimivuuden, yhteisöllisyyden ja johtamisen, tilaa. Käytettävät mittarit voidaan valita sen mukaan, halutaanko yrityksessä mitata laajempia kokonaisuuksia vai keskittyä ainoastaan johonkin yksittäiseen asiaan tai ilmiöön (Ahonen & Ojala 2005, 232). Suonsivun (mts. 97–98) mukaan on tärkeää, että organisaation käyttöönsä valitsemat mittarit pohjautuvat ennen kaikkea organisaation laatimaan strategiaan, ne ovat yhteneviä organisaation tavoitteiden kanssa ja että ne mittaavat työhyvinvointia kokonaisuutena. Hänen mukaansa hyvä mittari on samanaikaisesti sekä validi, reliabiliteetti, relevanssi että käytännöllinen; mittarin tulee siis mitata oikeita ja organisaation kannalta olennaisia ja tärkeitä asioita sekä olla mahdollisimman luotettava, helppokäyttöinen ja kustannustehokas.

Suonsivun (2011, 98–100) mukaan olisi tärkeää, että työhyvinvoinnin mittarit olisivat pääosin ennakoivia, jotta mahdollisiin ongelmakohtiin ehdittäisiin puuttua riittävän ajoissa. Tällaisia ennakoivia mittareita ovat esimerkiksi kehitys- ja työhyvinvointikeskustelut, koulutusseuranta, vaara- ja läheltä piti -ilmoitukset sekä kuormittumista ja

työjärjestelmää kuvaavat mittarit. Suonsivu korostaa kuitenkin myös reagoivien mittareiden merkitystä, jotka ennakoivien mittareiden tavoin tarjoavat tärkeää informaatiota työhyvinvoinnin seurantaan liittyen. Reagoivien mittareiden tarkoituksena onkin työhyvinvoinnin ennaltaehkäisyyn sijaan tutkia syitä jo tapahtuneille asioille. Reagoivina mittareina toimivat muun muassa tuotantohäiriöt ja materiaalivahingot, reklamaatiot, henkilöstövaihtuvuus, henkilöstön osaaminen, sairauspoissaolot, ylityöt, tapaturmat ja ammattitaudit, eläkkeelle jäänti sekä esimiestoiminta ja tiedonkulku. (Mp.) Myös Manka ja Manka (2016, 92) toteavat, että reagoivien, asioiden korjaamistarpeesta viestivien mittareiden rinnalla tarvitaan juurikin tällaisia herkemmin ennakoitavia mittareita ja tunnuslukuja, joiden avulla riskejä voidaan havaita jo etukäteen.

Tarkkonen (2013, 112) toteaa, että työhyvinvoinnin onnistunut johtaminen edellyttää luotettavaa, säännöllistä ja monipuolista tietoa organisaation työhyvinvoinnin ja sen osa-alueiden tilasta. Jotta työhyvinvoinnin nykytilaa ja kehitystä voidaan asianmukaisesti seurata ja hyödyntää, tulee organisaatiolla olla käytössään sopivia tilastointi-, seuranta- ja arviointimenetelmiä. Tarkkosen (mp.) mukaan kokonaistilanteen hahmottamiseksi paras tilanne olisi, jos työhyvinvointia ja organisaation tuloksellisuutta tarkasteltaisiin samanaikaisesti henkilöstö- ja tulosraporteissa.

Virolainen (2012, 162) painottaa työhyvinvoinnin ilmentävän organisaation arvoa maailmaa. Sellaiset organisaatiot, joissa työhyvinvoinnin taso on heikko tai kohtuullinen, eivät suunnittele työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti, vaan toimenpiteet jäävät usein vain yksittäisiksi. Puolestaan organisaatiot, joissa työhyvinvoinnin taso on hyvä tai erinomainen, näkevät työhyvinvoinnin kokonaisuutena, jonka kehittäminen on nidottu osaksi organisaation arkea. Työhyvinvoinnin pitäisikin olla jokaisessa yrityksessä strateginen painoalue jo yritystoiminnan alusta alkaen, sillä ennakoiva työhyvinvoinnista huolehtiminen luo edellytykset hyvinvoivalle ja innovatiiviselle henkilöstölle luoden näin organisaatiolle myös taloudellista hyötyä.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön tutkimuksen toteutusta. Ensimmäisenä esitellään tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmä sekä käytetty tiedonhankintamenetelmä. Luvussa kuvataan myös tutkimuksen kohdejoukko, miten tutkimusaineisto on hankittu sekä miten tutkimusaineistoa analysoidaan. Lopuksi pohditaan tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta.

6.1 Tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten ergonomia vaikuttaa kohdejoukon kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Tutkimuksella kartoitettiin ergonomian nykytilaa työpaikalla sekä työhyvinvointiin vaikuttavia ergonomisia tekijöitä. Ergonomiaa tutkittiin sen kolmen osa-alueen eli fyysisen, kognitiivisen ja organisatorisen ergonomian kautta. Lisäksi opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää ergonomiaan liittyviä kehittämiskohteita sekä kehittämisideoita, joilla työhyvinvointia voidaan ergonomian keinoin lisätä.

Opinnäytetyön tutkimusongelma määriteltiin seuraavasti:

Miten ergonomia vaikuttaa kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin Pohjanmaan Osuuspankin henkilöstön kokemana?

Tutkimusongelmaa tarkentamaan määriteltiin lisäksi seuraavat alaongelmat:

- Mikä on työpaikan nykytila ergonomian ja työhyvinvoinnin näkökulmasta?
- Mitä näkemyksiä kohdejoukolla on työn kuormittavuudesta?
- Miten työhyvinvointia tulisi kohdejoukon mielestä ergonomian keinoin kehittää?

Tutkimus toteutettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena. Kvantitatiivinen tutkimus perustuu määrälliseen mittaamiseen, jossa selvitetään lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa korostuu perustellun, luotettavan ja yleistettävän tiedon tuottaminen. Olennaista kvantitatiivisessa tutkimuksessa on asioiden esittäminen lukumäärinä tai prosenttiosuuksina sekä ilmiön tekijöiden välisien

riippuvuuksien kuvaaminen. Kvantitatiivinen tutkimus antaa tietoa ilmiön nykytilasta, mutta sen avulla ei yleensä pystytä riittävästi selvittämään ilmiöön vaikuttaneita syitä. (Kananen 2011, 17–18.)

Kvantitatiivista tutkimusta tukee ja täydentää kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Luonteeltaan laadullinen tutkimus on kokonaisvaltaista, ja tutkimuksen aineisto hankitaan todellisissa ja luonnollisissa tilanteissa. (Hirsjärvi ym. 2009, 164.) Laadullinen tutkimus mahdollistaa syvällisemmän näkemyksen saamisen tutkittavasta ilmiöstä, sillä se pyrkii ymmärtämään ilmiötä sekä selvittämään ilmiöön vaikuttavia tekijöitä ja niiden välisiä riippuvuussuhteita. Laadullisella tutkimuksella voidaan antaa ilmiöstä sanallisesti hyvä ja kokonaisvaltainen kuvaus, kun määrällinen tutkimus puolestaan kuvaa ilmiötä matemaattisessa muodossa. Laadullisen tutkimuksen perustana ovat mitä-kysymykset, eli kysymykset siitä, mitkä tekijät vaikuttavat tutkittavaan ilmiöön. Vasta sen jälkeen, kun mitä-kysymyksiin on löydetty vastaukset, voidaan siirtyä tekemään määrällistä tutkimusta. (Kananen 2011, 15, 17.)

	KVALITATIIVINEN TUTKIMUSOTE	KVANTITATIIVINEN TUTKIMUSOTE
Tutkimuksen tarkoitus	Ymmärtäminen: mistä tässä on kyse Tulkinta	Yleistäminen Syy-seuraussuhteet Ennustaminen
Teorian ja käytännön suhde	Induktio (käytännöstä teoriaan)	Deduktio (teoriasta käytäntöön)
Tutkijan rooli	Ulkopuolinen Osallistuja (mahdollinen)	Ulkopuolinen Tarkkailija
Ihmiskäsitys	Holistinen	Atomistinen
Käsitys tiedosta	Tulkinnallinen Subjektiiivinen	Tekninen Objektiivinen
Aineisto	Teksti	Luvut

Kuvio 7. Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen erot (Kananen 2011, 15).

Tutkimusmenetelmäksi valittiin määrällinen tutkimus, sillä se koettiin parhaaksi ja luonnolliseksi vaihtoehdoksi tutkimuksen toteuttamiseksi tutkittavan kohdejoukon laajan maantieteellisen sijainnin sekä työn luonteen vuoksi. Lisäksi määrällisellä tutkimuksella uskottiin saavan laajasti ja monipuolisesti vastauksia tässä opinnäytetyössä tutkittavaan ilmiöön.

Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää, että tutkittava ilmiö ja siihen vaikuttavat tekijät tunnetaan. Ilmiöön vaikuttavien tekijöiden tunteminen on kvantitatiivisessa tutkimuksessa välttämätöntä, sillä mittaaminen ilman tietoa siitä, mitä mitataan, on mahdotonta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on siis hyvin pitkälle kyse eri muuttujien mittaamisesta, muuttujien välisten suhteiden vuorovaikutusten havainnoimisesta sekä ilmiöiden määrällisestä laskemisesta. (Kananen 2011, 12). Koska kvantitatiivinen tutkimus edellyttää tutkittavan ilmiön tuntemista, aloitettiin opinnäytetyöprosessi teoriaan tutustumisella ja teoriaosuuden kirjoittamisella. Kun tutkittava ilmiö sekä siihen sidoksissa olevat tekijät tunnettiin, voitiin tutkimuksen kysymykset johtaa onnistuneesti niistä tekijöistä, joista ilmiö koostuu.

6.2 Tutkimuskohde

Tutkimuksessa täytyy määritellä ja rajata tutkittava perusjoukko tarkasti. Kun kokonaistutkimuksessa perusjoukkona toimii tutkittavan kohteen kaikki tilastoyksiköt, valitaan otantatutkimuksessa perusjoukoksi otos, josta saaduista tuloksista voidaan johtaa koko perusjoukkoa yleistäviä tuloksia. Otantatutkimuksessa otannan tavoitteena on siis olla niin sanotusti pienoiskuva koko kohderyhmästä eli populaatiosta. (Kananen 2011, 65.) Koska tässä opinnäytetyössä tutkittava perusjoukko on suhteellisen pieni, ei otantaa tehty. Tutkimus toteutettiin siis kokonaistutkimuksena, eli tutkimuksen perusjoukkona toimivat kaikki perusjoukon jäsenet.

Tutkimuksen kohdejoukkona toimi Pohjanmaan Osuuspankin henkilöstö. Tutkimusaineisto lähetettiin yhteensä 59 työntekijälle, joista kaksi olivat lomalla tiedonkeruun aikaan. Näin ollen todellinen vastaajamäärä oli maksimissaan 57 henkilöä, jonka mukaan myös vastausprosentti on laskettu. 57 työntekijästä 25 vastasi kyselyyn määräajassa, eli vastausprosentiksi muodostui noin 44 %. Kyselylomakkeen vastausaika oli 2 viikkoa ja kysely oli työntekijöille avoinna 6.–17.11.2017 välisen ajan. Vastausajan puolivälissä kohdejoukolle lähetettiin sähköpostiviesti, jossa muistettiin kyselyyn vastaamisesta.

6.3 Tiedonhankintamenetelmä

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa yleisin käytetty tiedonhankintamenetelmä on kyselylomake (Kananen 2011, 12). Tässä opinnäytetyössä tiedonhankintamenetelmänä käytettiin survey-menetelmää. Tiedonhankintaan käytettiin sähköistä kyselylomaketta, joka lähetettiin kohdejoukolle sähköpostitse. Kyselylomake luotiin Webropol-kyselytyökalulla.

Kyselyä käytetään survey-tutkimuksissa keskeisenä menetelmänä. Termillä *survey* tarkoitetaan havainnoinnin, haastattelun ja kyselyn muotoja, joissa tutkimuksen aineisto kerätään standardoiduilla kysymyksillä kohdehenkilöstön muodostamalta otokselta. Standardoituudella tarkoitetaan, että asioita kysytään kaikilta vastaajilta samalla tavalla. (Hirsjärvi 2009, 193.)

Kyselytutkimuksella nähdään Hirsjärven ym. (2009, 195) mukaan monia etuja. Kyselytutkimuksen yhtenä olennaisena etuna nähdään se, että sen avulla voidaan tavoittaa suuri määrä henkilöitä ja kysyä laajasti monia asioita. Lisäksi kyselytutkimus nähdään tehokkaana, sillä se voidaan lähettää samanaikaisesti koko kohdejoukolle ja usein aineisto voidaan käsitellä ja analysoida nopeasti tietokoneen avulla. (mp.)

Kyselylomakkeella suoritettujen tutkimusten luotettavuutta lisäävinä etuina nähdään, että tutkija ei pysty läsnäolollaan tai kehonkielellään vaikuttamaan vastauksiin ja että kysymykset esitetään täysin samassa muodossa jokaiselle tutkimukseen osallistujalle (Valli 2015, 44). Valli (mts. 47–48) näkee kyselytutkimuksen vahvuuksina myös visuaalisuuden, taloudellisuuden sekä tutkijan työmäärän vähenemisen. Tietotekniikan hyödyntäminen kyselytutkimuksen toteutuksessa mahdollistaa sen, että kyselylomakkeet voidaan rakentaa ulkoasultaan miellyttäväksi ja monipuolisiksi. Lisäksi sähköisiin kyselyihin voidaan tekstin rinnalle liittää ääni- ja videotiedostoja, joilla voidaan esimerkiksi selkeyttää esitettyjä kysymyksiä. Kyselytutkimuksen taloudellisenä hyötynä Valli (mp.) mainitsee pienet kustannukset aineiston keruun vaiheessa. Tämä mahdollistaa muun muassa sen, että aineistoa voidaan kerätä maantieteellisestikin hyvin laajasti ilman, että siitä aiheutuu tutkijalle suuria kuluja. Koska kyselytutkimusten kohdejoukko ja kerätty aineisto ovat usein määrällisesti laajoja, näkee Valli (mp.) sähköisten kyselyiden vähentävän tutkijan työmäärää verrattuna perin-

teiseen paperikyselyyn. Sähköisesti toteutetun kyselyn aineisto myös palautuu tutkijalle sähköisessä muodossa, joten sitä ei tarvitse erikseen litteroida tai syöttää tietokoneelle. Työmäärän vähentymisen lisäksi tämä lisää myös tutkimuksen luotettavuutta, sillä esimerkiksi aineiston syöttövaiheessa tapahtuvien lyöntivirheiden mahdollisuus poistuu.

Vaikka kyselytutkimuksessa nähdään useita etuja, mainitsevat Hirsjärvi ym. (2009, 195) siihen liittyvän myös heikkouksia. He mainitsevat, että usein kyselytutkimuksella kerättyä aineistoa pidetään pinnallisena ja teoreettisesti vaatimattomina. Lisäksi he toteavat, että kyselytutkimuksissa tutkijan ei ole mahdollista tietää, miten vakavasti kohdehenkilöt ovat suhtautuneet ja vastanneet tutkimukseen. Kyselytutkimuksen heikkoutena voidaan heidän mukaansa pitää myös sitä, että tutkija ei voi arvioida, miten onnistuneita kyselyn vastausvaihtoehdot ovat olleet niihin vastanneiden henkilöiden näkökulmasta tai miten vastaajat ovat perehtyneet tutkittavaan aiheeseen. Nämä voivat aiheuttaa väärinymmärryksiä, joita tutkijan on vaikea kontrolloida. Hirsjärvi ym. (mp.) mainitsevat kyselytutkimuksen heikkoutena myös sen, että vastausprosentti jää niissä usein melko alhaisiksi.

6.4 Tutkimusaineiston hankinta ja analysointi

Opinnäytetyön tutkimusaineisto hankittiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka lähetettiin sähköpostitse tutkimuksen kohdejoukolle. Kyselomakkeen sisällön ja kysymysten muodostamisessa hyödynnettiin pääasiassa työhyvinvointia ja ergonomiaa koskevaa kirjallisuutta, mutta myös jo valmiita työhyvinvointiin liittyviä kyselyitä, kuten Halmeria. Kirjallisuuden avulla tutustuttiin ensin ergonomian osa-alueisiin sekä työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, joista valittiin tutkittavan aiheen kannalta tärkeitä osa-alueita. Näiden osa-alueiden alle muodostettiin kysymyksiä tai väittämiä, jotka mielestämme sopivat tutkittavaan aiheeseen sekä koskivat juuri kohdejoukon työtä, työympäristöä, työvälineitä ja muita toimintajärjestelmiä sekä niiden kehittämistä. Tutkittavaan aiheeseen tutustumisessa ja kyselylomakkeen luomisessa tärkeimpiä lähteitä olivat muun muassa Virolaisen (2012) ja Rauramon (2012a, 2012b) työhyvinvointiin ja toimistotyöhön liittyvät sekä Launiin ja Lehtelän (2011) ja Aulagon ym. (2010) ergonomiaan liittyvät teokset.

Kyselylomakkeen vastausajaksi määriteltiin kaksi viikkoa ja kyselylomake oli avoinna 6.–17.11.2017 välisen ajan. Kyselyn yhteydessä kohdejoukolle lähetettiin saatekirje (liite 1), jossa kerrottiin tutkimuksen taustoista. Saatekirjeessä kerrottiin ketkä opinnäytetyötä tekevät ja mikä opinnäytetyön tarkoitus on. Lisäksi saatekirjeessä kerrottiin, että kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti, eikä vastaajan henkilöllisyys tule ilmi missään tutkimuksen vaiheessa.

Webropol-kyselytyökalun avulla luotu kyselylomake (liite 2) oli jaettu kolmeen ergonomian osa-alueeseen, joiden lisäksi tutkimuksen alussa kysyttiin taustatietona vastaajan ikää. Vastaajan sukupuoli ja toimipiste päätettiin jättää kysymättä, koska kohdejoukosta suurin osa on naisia ja koska Pohjanmaan Osuuspankin eri toimipisteiden henkilöstömäärät ovat suhteellisen pieniä. Näistä syistä mainittuja kysymyksiä ei kyselylomakkeessa esitetty, sillä niihin vastaaminen olisi saattanut heikentää vastaajille luvattua tietosuojaa. Toisaalta sukupuolella tai toimipisteellä ei myöskään uskottu olevan suurta merkitystä tulosten kannalta.

Kysymyksellä 1 selvitettiin siis taustatietona vastaajan ikää. Kysymyksillä 2–15 selvitettiin fyysiseen ergonomiaan ja kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä, kysymyksillä 16–24 kognitiiviseen ergonomiaan ja psyykkiseen kuormittavuuteen liittyviä tekijöitä ja kysymyksillä 25–30 organisatoriseen ergonomiaan liittyviä tekijöitä. Kysymys 31 oli avoin kysymys, jossa vastaajille annettiin mahdollisuus kommentoida esimerkiksi kyselylomaketta tai kertoa mahdollisista muista tutkittavaan ilmiöön liittyvistä asioista, joita muissa kysymyksissä ei ollut huomioitu.

Jokaisen osion alussa kerrottiin lyhyesti tutkittavasta ergonomian osa-alueesta. Lyhyen tiivistelmän tarkoituksena oli varmistaa, että jokainen vastaaja ymmärtää asiakokonaisuuden ja että hänellä on kysymysten edellyttämää tietoa, mikä puolestaan helpottaa kysymyksiin vastaamista. Lyhyiden tiivistelmien tarkoituksena oli siis myös parantaa tutkimuksen luotettavuutta, sillä niillä pyrittiin myös tarkentamaan asiakokonaisuuksien taustoja ja näin ollen kysymysten ymmärrettävyyttä.

Kyselylomake rakentui strukturoiduista ja avoimista kysymyksistä. Strukturoidut kysymykset ovat vaihtoehto- tai mielipidekysymyksiä, joissa vastausvaihtoehdot on määritellyt tutkijan toimesta valmiiksi. Avoimet kysymykset puolestaan voivat olla

joko täysin avoimia tai kysymyksiä, joissa aihe on suunnattu tai rajattu. (Kananen 2011, 30–31.)

Kyselylomakkeen strukturoidut kysymykset olivat pääosin mielipide- ja vaihtoehtokysymyksiä. Strukturoiduissa mielipidekysymyksissä käytettiin Likertin ja Osgoodin asteikkojen eriportaisia vastausvaihtoehtoasteikkoja. Vaihtoehtokysymyksissä vastaajan oli mahdollista valita kysymyksestä riippuen yksi tai useampi vastausvaihtoehto. Moniin kysymyksiin lisättiin ylimääräinen vastausvaihtoehto, jonka vastaaja pystyi valitsemaan, mikäli kyseinen ilmiö tai asia ei koskettanut häntä lainkaan. Tällä pyrittiin varmistamaan, että tutkimustulokset eivät vääristy.

Kyselylomakkeen avoimilla kysymyksillä kerättiin lähinnä kuhunkin ergonomian osa-alueeseen liittyviä kehittämiskohteita ja -ehdotuksia. Lisäksi moniin vaihtoehtokysymyksiin lisättiin avoin kysymys, johon vastaajan oli mahdollista tarvittaessa lisätä jokin muu vastausvaihtoehto. Kyselyn loppuun lisättiin myös suunnattu avoin kysymys, jossa vastaajia kehoitettiin esimerkiksi kommentoimaan kyselylomaketta tai kertomaan muista mieleen tulleista seikoista, joita kyselylomakkeessa ei muutoin mainittu.

Kaikki strukturoidut kysymykset oli kyselylomakkeessa merkitty tähdellä pakollisiksi kysymyksiksi. Avoimiin kysymyksiin vastaaminen oli puolestaan vapaaehtoista.

Opinnäytetyön tutkimusaineisto analysoitiin Excel-taulukkolaskentaohjelmaa ja Webropol-ohjelman raportointityökalua hyödyntäen. Saadut tutkimustulokset esitettiin tunnuslukuina ja prosenttilukuina taulukoissa ja graafisissa kuvioissa. Analyysitapa oli siis selittämiseen pyrkivä lähestymistapa, jossa käytetään tilastollista tietoa (Hirsjärvi ym. 2009, 224). Koska tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa työhyvinvoinnin ja ergonomian nykytilaa työpaikoilla, selvittää ergonomian merkitystä työhyvinvoinnin osatekijänä sekä löytää kehittämisideoita työhyvinvoinnin parantamiseksi, ei tulosten analysoinnissa paneuduttu syy-seuraussuhteiden havainnointiin.

Avointen kysymysten tulokset käsiteltiin tekstinkäsittelyohjelmalla. Avoimilla kysymyksillä pyrittiin saamaan tietoa henkilöstön toivomista kehittämiskohteista ja ideoista työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Lisäksi avoimilla kysymyksillä pyrittiin täydentämään vaihtoehtokysymyksiä niiltä osin, kun vastausvaihtoehdoissa ei löytynyt

vastaajalle sopivaa vaihtoehtoa. Avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset analysoitiin teemoittamalla vastauksissa ilmenneet asiakokonaisuudet. Avointen kysymysten tuloksia ei esitetty numeerisina, vaan laadullisina.

6.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyydestä puhuttaessa ovat esillä kysymykset oikeasta ja väärästä, hyvästä ja pahasta sekä siitä, mitä tutkimuksen eri vaiheissa on ja mitä puolestaan ei ole sallittua tehdä. Tutkimusprosessiin liittyykin useita eettisiä kysymyksiä, joita tutkijan on tutkimusta tehdessään otettava huomioon. Eettisesti laaditun tutkimuksen edellytyksenä on ennen kaikkea se, että tutkimusprosessissa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. (Hirsjärvi ym. 2009, 23.) Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkimuksen laatija noudattaa tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa sekä niiden esittämisessä ja arvioinnissa rehellisyyttä, tarkkuutta ja yleistä huolellisuutta sekä soveltaa eettisesti kestäviä tutkimus-, tiedonhankinta- ja arviointimenetelmiä. Tutkijan tulee myöskin noudattaa tutkimuksen tuloksia julkistaessa riittävää avoimuutta tiedon luonne huomioon ottaen, ja tutkimuksen kohderyhmän jäsenten asema, oikeudet, vastuut ja velvollisuudet sekä aineistoa koskevat kysymykset tulee olla määritelty ja annettu tiedoksi ennen tutkimuksen aloittamista. Tutkimuksen tulee myös olla suunniteltu, raportoitu ja toteutettu yksityiskohtaisesti sekä sen suorittamisen kannalta merkitykselliset sidonnaisuudet tulee olla ilmoitettu tutkimukseen osallistuville ja niiden tulee olla raportoitu tutkimustuloksia julkistettaessa. Hyvään tieteelliseen käytäntöön myös kuuluu, että muiden tutkijoiden laatimat työt ja saavutukset huomioidaan antaen niille asianmukainen arvo ja merkitys omassa tutkimuksessa. (Mts. 24.)

Eettisyys näkyy opinnäytetyössä muun muassa hyvien kirjoitus- ja viittauskäytäntöjen noudattamisessa, eli hyödynnettyjen lähteiden tekijänoikeudet ja käyttöoikeudet on huomioitu tarkoin ja ne on merkitty työhön selkeästi. Lisäksi työssä käytetyt lähdemerkinnät, sisältäen lähdeviittaukset ja lähdeluettelon, on laadittu johdonmukaisesti, selkeästi sekä vastaamaan toisiaan siten, että tekstissä mainitut lähteet ovat yksiselitteisiä ja löydettävissä lähdeluettelosta helposti ja vaivattomasti. Tällä on

varmistettu muun muassa se, että tietojen alkuperä on selkeästi ilmaistu ja että käytetyt julkaisut ovat helposti jäljitettävissä.

Myös tutkimuksen toteuttamisvaiheessa on noudatettu eettisyyttä ja hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. Ennen kyselyyn osallistumista tutkimuksen kohdejoukolle on annettu tiedoksi tutkimuksesta ja sen etenemisestä kaikki oleellinen tieto, kuten esimerkiksi se, että kyselyyn osallistuminen on täysin luottamuksellista ja vapaaehtoista ja että kenenkään henkilöllisyys ei tule paljastumaan missään vaiheessa tutkimusta. Myös tutkimuksen päätyttyä saatuja tutkimustuloksia on käsitelty ja säilytetty asianmukaisin tavoin.

Eettisyyden lisäksi tutkimuksen sisältämän tiedon tulee olla mahdollisimman luotettavaa ja totuudenmukaista. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa käytetään sitä ilmentäviä validiteetti- ja reliabiliteettikäsitteitä. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä eli tutkimusongelman kannalta oikeiden asioiden mittaamista ja tutkimista. (Kananen 2011, 118). Tutkimuksen validiteetin arviointi on Kanasen mukaan äärimmäisen tärkeää etenkin kvantitatiivista tutkimusta toteutettaessa, sillä tutkimusmenetelmien, mittarien sekä otoksen laadinta on suoraan yhteydessä myös tutkimustulosten luotettavuuteen - jos tutkimuksessa on esimerkiksi mitattu tutkimusongelman kannalta vääriä asioita, ei myöskään siitä saatuja tuloksia voida pitää luotettavina (mp.).

Opinnäytetyön validiteettia tukee muun muassa kyselyn ja sen osien perusteellinen ja kriittinen suunnittelu ja toteutus, jota on edeltänyt huolellinen perehtyminen aiheetta koskevaan laaja-alaiseen ja monipuoliseen teoriaan. Teoriaosuuden laadinnassa on käytetty monipuolisesti ajankohtaisia ja luotettavia kotimaisia ja ulkomaisia lähteitä, huomioiden teosten sisäinen ja ulkoinen lähdekriittisyys. Lähdekriittisyydellä on pyritty varmistamaan, että työn luotettavuus tulee säilymään koko tutkimusprosessin ajan alusta loppuun saakka. Ennen kyselylomakkeen julkaisemista myös sen toimivuus ja kysymysten ymmärrettävyys varmistettiin testaamalla valmista kyselylomaketta ulkopuolisilla henkilöillä. Myös kohdeorganisaation edustaja antoi kyselystä ennen sen julkaisua arvion, jolla varmistettiin, että kyselyssä mitataan ja tutkitaan tutkimusongelman kannalta oikeita asioita. Tutkimuksen luotettavuutta lisättiin myös määrittelemällä kyselyssä esiintyneet ergonomian eri osa-alueita koskevat

käsitteet, jolla osaltaan varmistettiin se, että vastaajat ymmärtävät asiakokonaisuudet ja kysymykset siten kuin tutkija on ne tarkoittanut. Kun aihetta koskevaan teoriaan on perehdytty huolella ja kyselylomakkeen ominaisuuksia on testattu, mittaa tutkimus varmemmin sitä mitä sillä on tarkoituskin mitata.

Tutkimuksen luotettavuutta opinnäytetyössä ilmentää myös kahden eri tutkimusmenetelmän, laadullisen ja määrällisen tutkimuksen, yhdistäminen eli triangulaatio. Kyselylomake laadittiin siten, että se sisälsi sopivassa suhteessa sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Eri menetelmien yhdistäminen vahvasti työssä tutkimustulosten luotettavuutta tuoden ilmi myös ennakoimattomia vastauksia, joita ei kyselyn strukturoituja kysymyksiä laadittaessa osattu ottaa huomioon. Koko tutkimusprosessin ajan työn jokaisessa vaiheessa on noudatettu huolellisuutta ja tutkimustuloksia sekä niistä tehtyjä päätelmiä on analysoitu perustellusti.

Tutkimuksen reliabiliteetilla puolestaan tarkoitetaan tutkimustulosten pysyvyyttä, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että mitä korkeampi pysyvyys on, sitä enemmän eri mittaaajien teettämät mittaukset ovat tuottaneet samoja tuloksia eli tulokset eivät ole sattumaa (Kananen 2011, 118–119). Opinnäytetyössä ei kuitenkaan ole mahdollista suorittaa uusia mittauksia tulosten pysyvyyttä osoittaakseen, vaan siinä riittää Kanasen (s. 123) mukaan eri vaiheiden huolellinen dokumentointi ja ratkaisujen perustelu, millä tutkimusprosessin aukottomuus voidaan todentaa.

Opinnäytetyössä reliabiliteetti ilmenee muun muassa siten, että työn eri vaiheet ja ratkaisut on tarkoin dokumentoitu ja perusteltu. Kyselyn tuloksia analysoitiin sähköisesti Webropol-kyselytyökalun avulla, jonka kautta myös analysoitava tutkimusaineisto kerättiin. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsin se, että kyselyn tulokset siirtyivät suoraan sovellukseen analysoitaviksi, eikä tuloksia tarvinnut syöttää erikseen käsin tilasto-ohjelmistoon, mikä olisi lisännyt virhesyöttöjen mahdollisuutta. Myös mahdolliset tutkimustulosten analysointivirheet minimoitiin huolellisella ja tarkalla työskentelyllä.

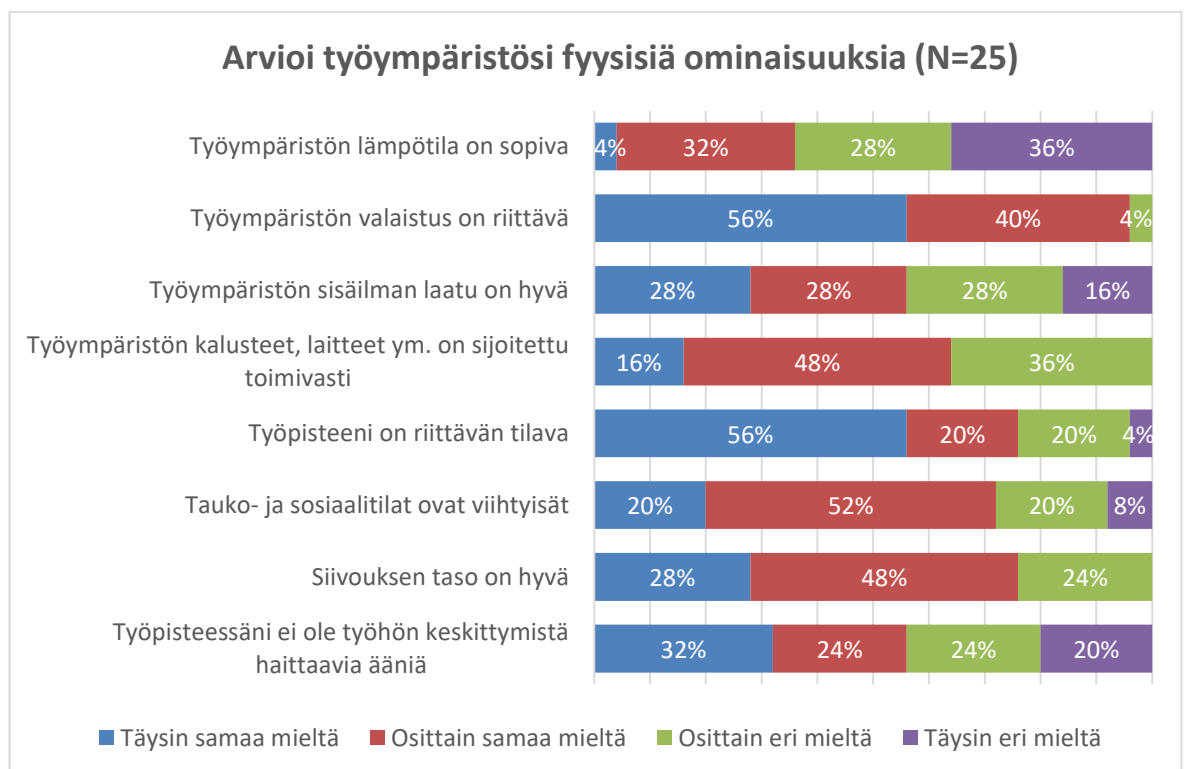
Tutkimuksen reliabiliteettia lisäsi myös kyselyllä saavutettu hyvä vastausprosentti (noin 44 %) ja huolellisesti kirjatut vastaukset. Vaikka kyselylomakkeeseen vastasi määrällisesti melko pieni joukko (25 henkilöä), muodostui vastausprosentiksi lähes

44 %. Koska vastausprosentti oli yrityksen kokoon nähden suhteellisen korkea, voidaan tutkimustulosten nähdä kuvaavan melko hyvin koko kohdejoukkoa. Mikäli tutkimus olisi määritelty koskemaan kaikkia 26 POP Pankkia, olisi tutkimuksen kohdejoukko ollut huomattavasti laajempi. Tällöin myös vastauksia olisi todennäköisesti saatu huomattavasti enemmän, jolloin ne olisivat paremmin yleistettävissä lisäten tutkimuksen luotettavuutta. Kyselylomakkeessa ei kuitenkaan selvitetty vastaajien toimipisteitä anonyymisuojan säilyttämiseksi, joten esimerkiksi kehittämiskohteiden paikantaminen tietyn alueen konttoreihin olisi vaikeampaa kohdejoukon ollessa suurempi. Tutkimustulokset osoittivat hyvin Pohjanmaan Osuuspankin työntekijöiden kokemukset ergonomian nykytilasta ja siitä, miten sen koetaan vaikuttavan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Tutkimustuloksista ilmeni myös kohdejoukon näkemykset työn kuormittavuudesta sekä siitä, miten he toivoisivat työhyvinvointia ergonomian keinoin kehitettävän. Näin ollen voidaankin todeta, että käytetyllä tutkimusmenetelmällä ja mittareilla saavutettiin tavoiteltuja, tutkimusongelmaan vastavia tuloksia, joilla tutkimuksen validiutta ja reliaabeliutta voidaan osoittaa.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimuksesta saadut tulokset. Tulokset esitellään ergonomian osa-alueittain niin, että ensin käsitellään fyysistä ergonomiaa ja sen kehittämistä, toisena kognitiivista ergonomiaa ja sen kehittämistä ja viimeisenä organisatorista ergonomiaa ja sen kehittämistä.

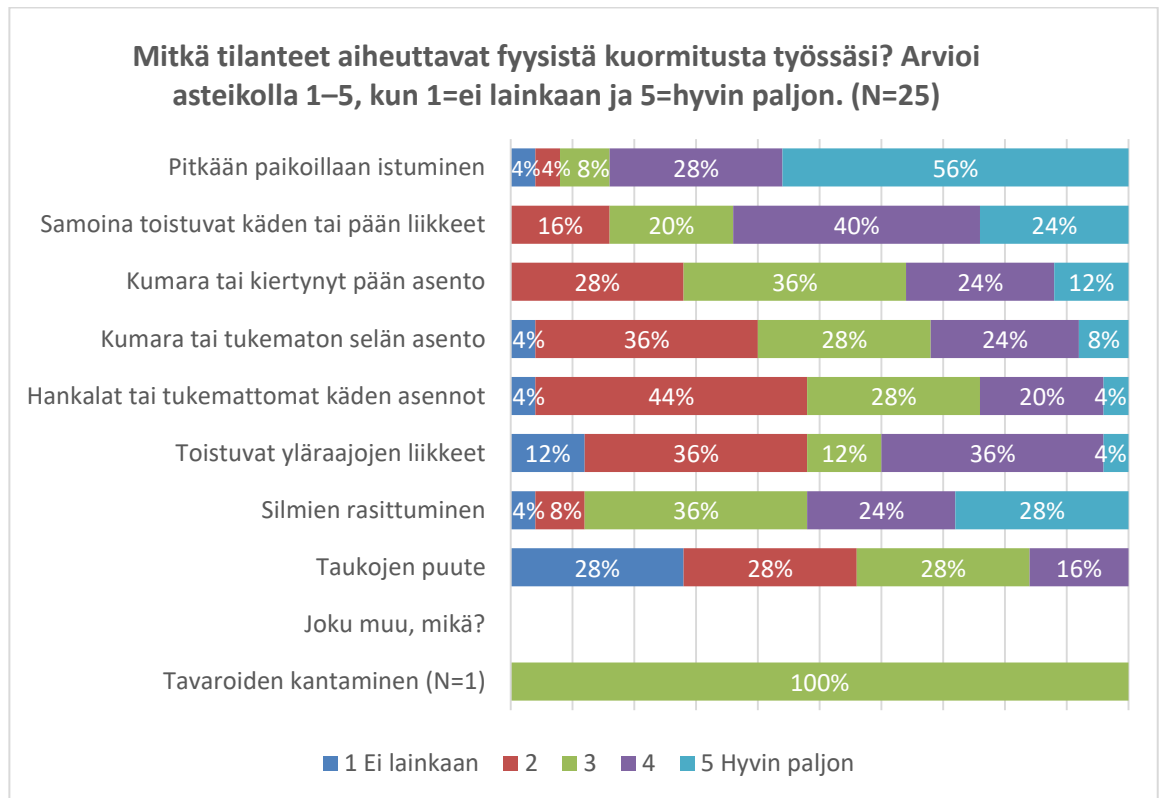
7.1 Fyysinen ergonomia ja sen kehittäminen



Kuvio 8. Työympäristön fyysiset ominaisuudet.

Fyysisen ergonomian osa-aluetta koskevassa kysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan oman työympäristönsä fyysisiä ominaisuuksia. Vastaukset osoittavat, että eniten tyytymättömyyttä työympäristössä aiheuttivat sen lämpötila (64 %), työhön keskittymistä haittaavat äänet (44 %) sekä sisäilman laatu (44 %), joihin vastaajat olivat osittain tai täysin tyytymättömiä. Tyytyväisimpiä vastaajat puolestaan olivat työympäristön valaistukseen (96 %), oman työpisteen tilavuuteen (76 %),

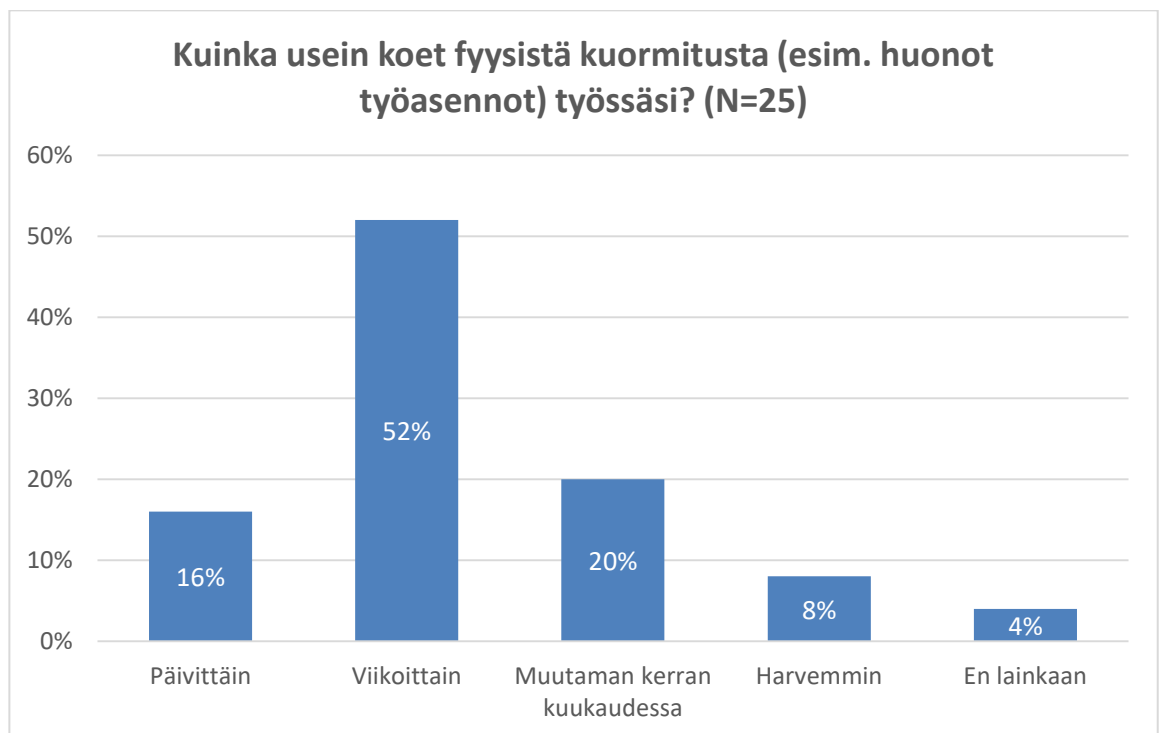
tauko- ja sosiaalityötilojen viihtyvyyteen (76 %), siivouksen tasoon (76 %) sekä työympäristön kalusteiden, laitteiden ym. sijoitteluun (64 %), joihin oltiin joko osittain tai täysin tyytyväisiä. Eniten hajontaa vastauksissa aiheuttivat kokemukset työympäristön lämpötilan sopivuudesta, sisäilman laadusta, työhön keskittymistä haittaavista äänistä sekä tauko- ja sosiaalityötilojen viihtyisyydestä. Yleisesti ottaen työympäristön fyysisiin ominaisuuksiin oltiin kuitenkin melko tyytyväisiä.



Kuvio 9. Fyysistä kuormitusta aiheuttavat tekijät.

Kysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan, mitkä tilanteet työssä aiheuttavat fyysistä kuormitusta. Tuloksista ilmenee, että huomattasti eniten fyysistä kuormitusta työssä aiheutti pitkään paikoillaan istuminen, jota jopa yli puolet vastajista (56 %) kokivat hyvin paljon. Ainoastaan 4 % vastaajista koki, ettei pitkään paikoillaan istuminen aiheuta heille lainkaan fyysistä kuormitusta. Kun tuloksista tarkastellaan eniten arvioita 4 ja 5 saaneita vastausvaihtoehtoja, ilmenee, että seuraavaksi eniten fyysistä kuormitusta työssä aiheuttivat samoina toistuvat käden tai pään liikkeet (64 %), silmien rasittuminen (52 %) sekä toistuvat yläraajojen liikkeet (40 %).

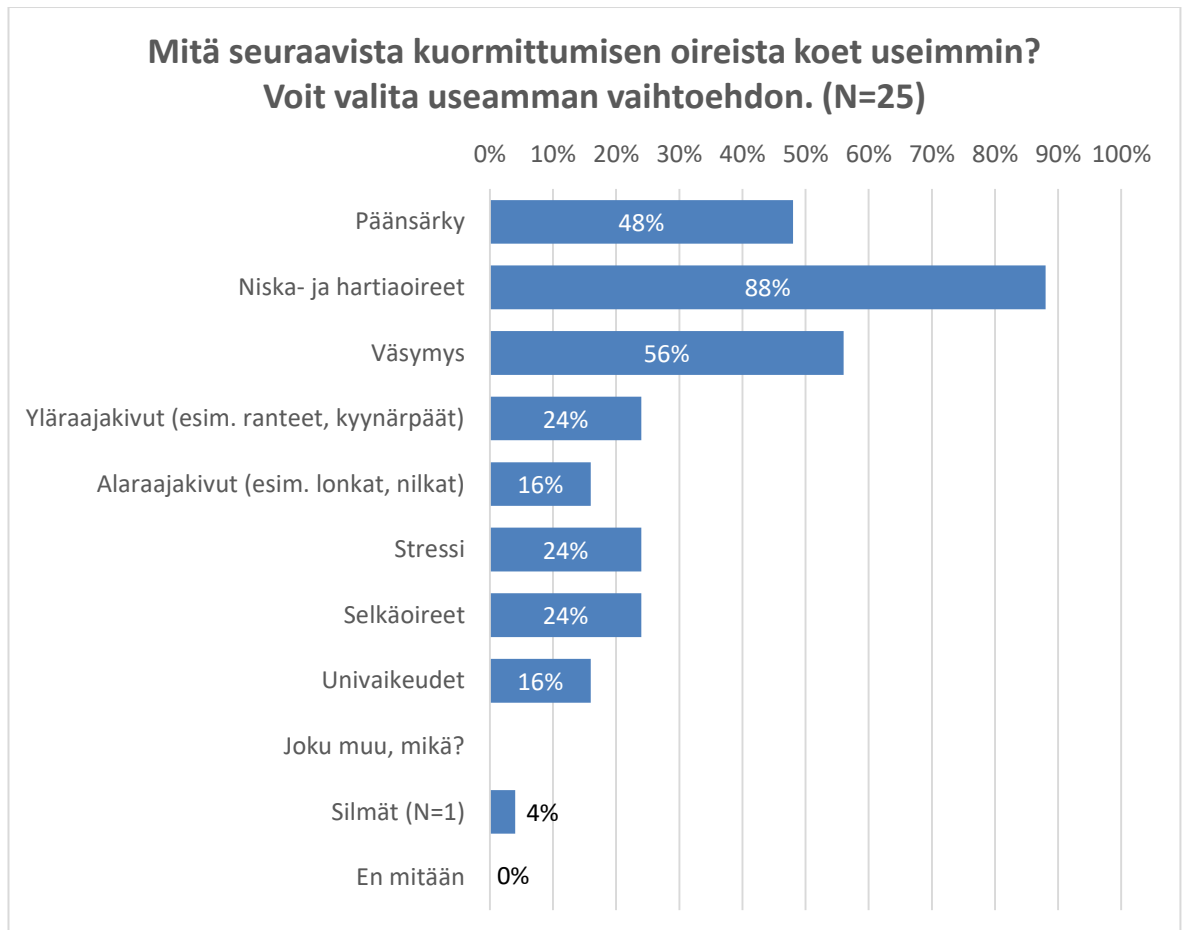
Huomattavasti vähiten fyysistä kuormitusta vastausten perusteella puolestaan aiheutti taukojen puute, jonka 28 % vastaajista ei kokenut aiheuttavan lainkaan fyysistä kuormitusta. Kun tarkastellaan eniten arvioita 1 ja 2 saaneita vastausvaihtoehtoja, ilmenee, että seuraavaksi vähiten fyysistä kuormitusta työssä koettiin aiheutuvan hankalista tai tukemattomista käden asennoista (48 %), toistuvista yläraajojen liikkeistä (48 %) sekä kumarasta tai tukemattomasta selän asennosta (40 %). Myös joku muu, mikä -vaihtoehtoon vastasi yksi henkilö, joka koki, että tavaroiden kantaminen aiheuttaa työssä jonkin verran fyysistä kuormitusta. Kaiken kaikkiaan eri vastausvaihtoehtojen välillä ilmeni melko runsaasti hajontaa, mihin saattoi vaikuttaa muun muassa eri toimipisteiden poikkeavat työympäristöt sekä vastaajien erilaiset työnkuvat ja työtehtävät.



Kuvio 10. Fyysisen kuormituksen esiintyvyys.

Kysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan fyysisen kuormituksen määrää työssään. Fyysistä kuormitusta aiheuttivat esimerkiksi hankalat ja huonot työasennot, käsin tehtävät nostot ja siirrot sekä näyttöpäätetyö (Fyysinen kuormitus 2017).

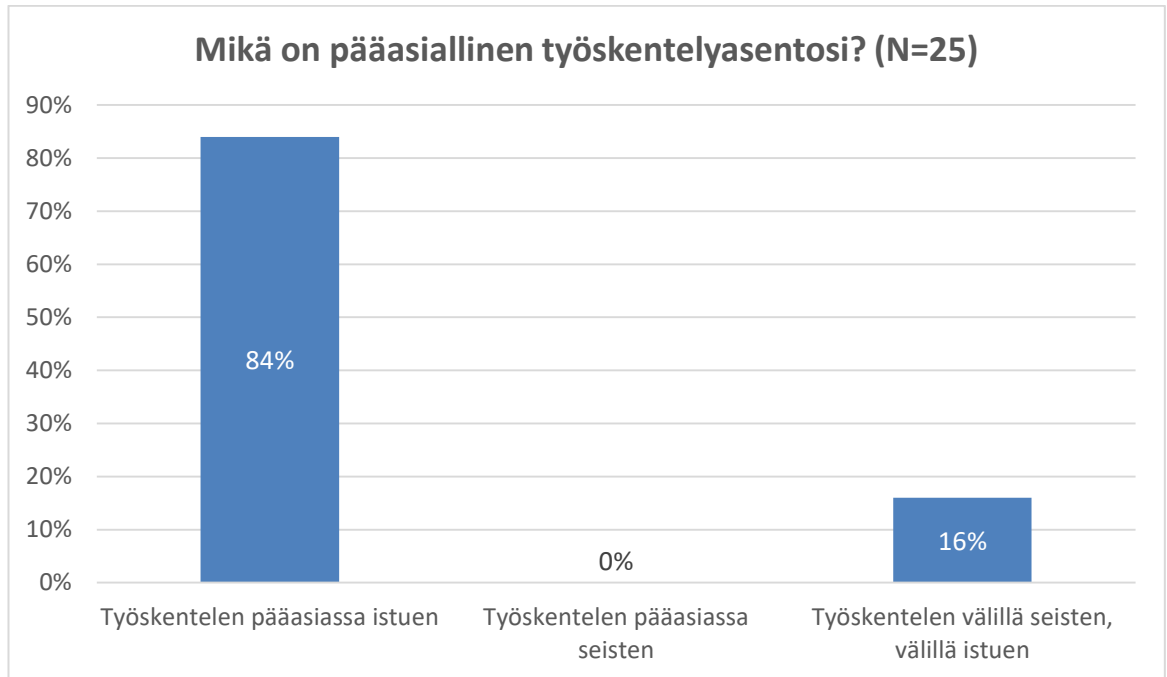
Tuloksista ilmenee, että suurin osa vastaajista (52 %) koki fyysistä kuormitusta työssään viikoittain, ja 16 % jopa päivittäin. Muutaman kerran kuukaudessa tai harvemmin kuormitusta ilmoitti kokevansa yhteensä 25 % vastaajista. Ainoastaan 4 % vastaajista ei kokenut työssään lainkaan fyysistä kuormitusta.



Kuvio 11. Useimmin koetut kuormittumisen oireet.

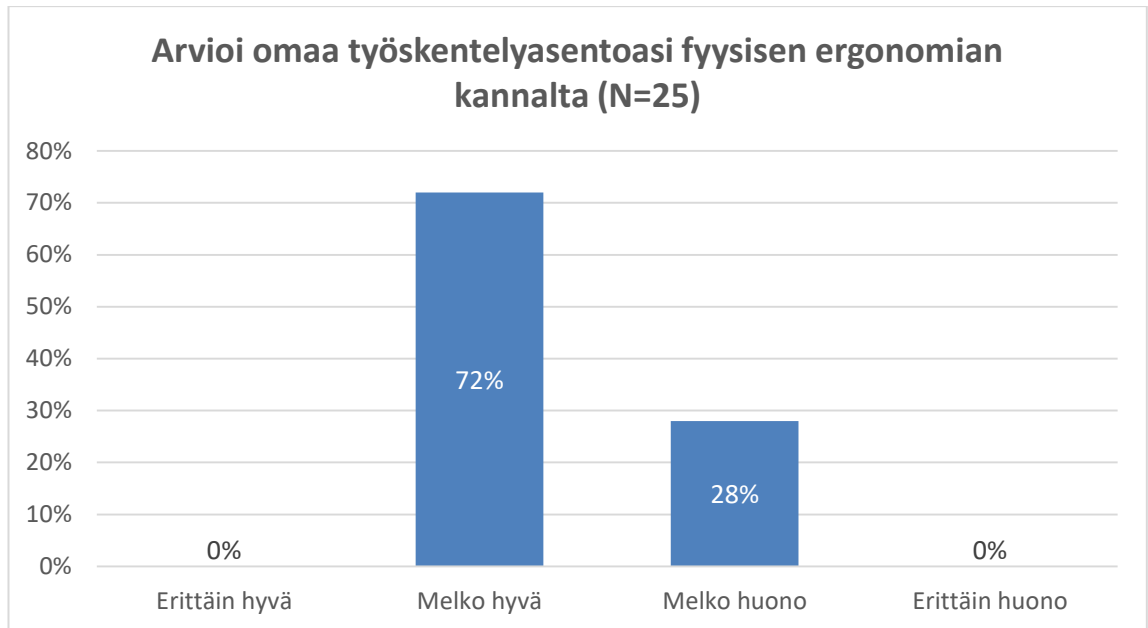
Kun vastaajat olivat arvioineet, miten usein he kokevat fyysistä kuormitusta työssään (kuvio 10), selvitettiin seuraavaksi mitä kuormittumisen oireita he kokivat useimmin. Tulokset osoittavat, että kuormittumisen oireista koettiin huomattavasti eniten niska- ja hartiaoireita, joita jopa 88 % vastaajista kokivat. Tulosten mukaan niska- ja hartiaoireiden lisäksi yleisimmät kuormittumisen oireet olivat väsymys (56 %) ja päänsärky (48 %). Vastaajien keskuudessa kuormittumisen oireista vähiten koettiin alaraajojen kipuja (16 %) ja univaikeuksia (16 %).

Joku muu, mikä -vaihtoehtoon vastasi yksi henkilö, joka kärsi silmiin liittyvistä kuormittumisen oireista. Tuloksista ilmenee, että jokainen kyselyyn vastannut kärsi jostain kuormittumisen oireesta.



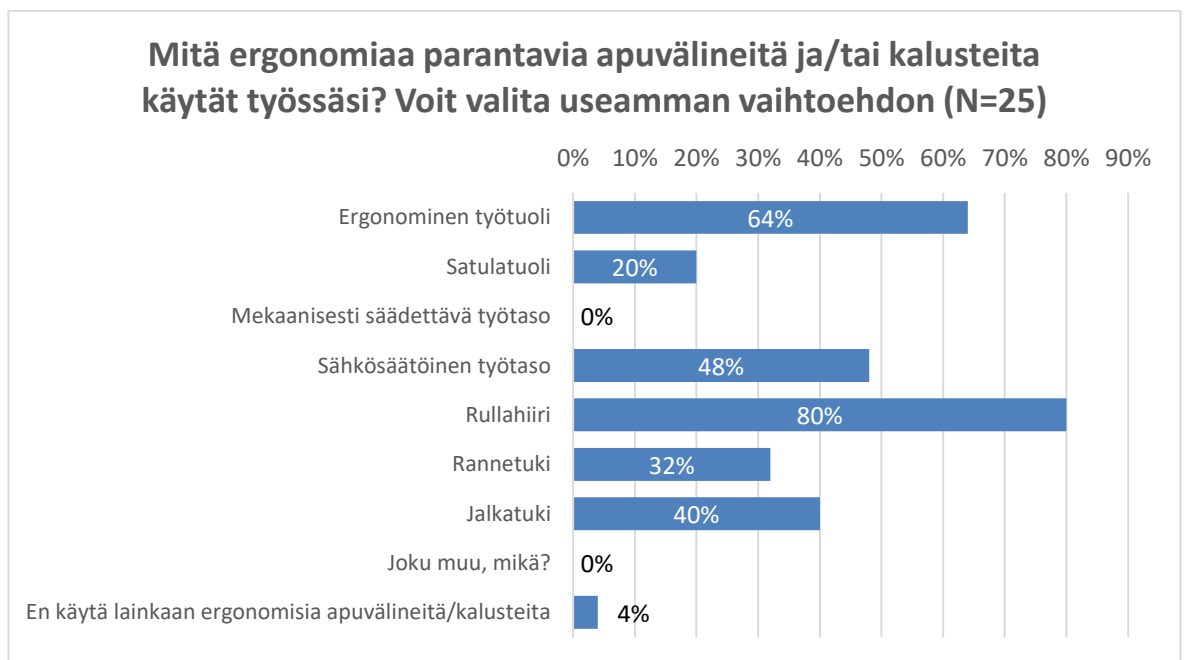
Kuvio 12. Pääasiallinen työskentelyasento.

Kun vastaajilta kysyttiin heidän pääasiallista työskentelyasentoaan, ilmeni, että selvästi suurin osa (84 %) työskenteli pääasiassa istuen. Vastaajista 16 % ilmoitti työskentelevänsä vaihtelevasti istuen tai seisten, mutta kukaan vastaajista ei ilmoittanut työskentelevänsä pääasiassa seisten.



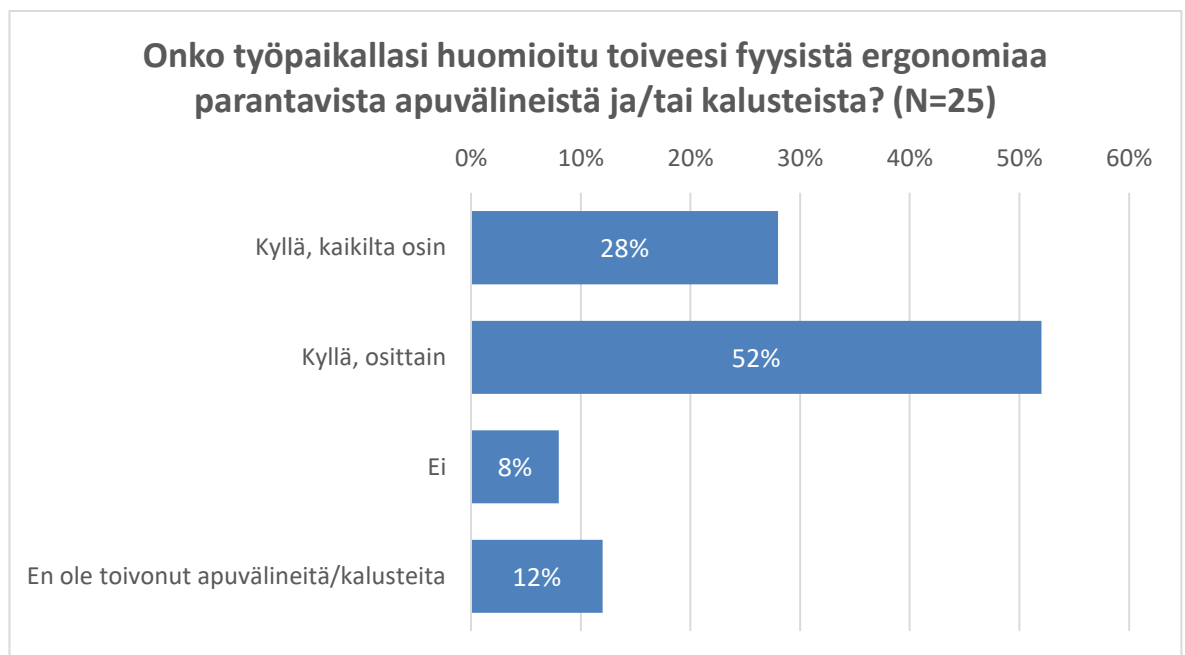
Kuvio 13. Arvio omasta työskentelyasennosta fyysisen ergonomian kannalta.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa työskentelyasentoaan fyysisen ergonomian kannalta. Ergonomisesti omaa työskentelyasentoaan piti melko hyvänä 72 % ja melko huonona puolestaan 28 % vastaajista. Kukaan vastaajista ei arvioinut oman työskentelyasentonsa olevan erittäin hyvä. Vastaavasti omaa työskentelyasentoa ei pidetty myöskään ergonomisesti erittäin huonona.



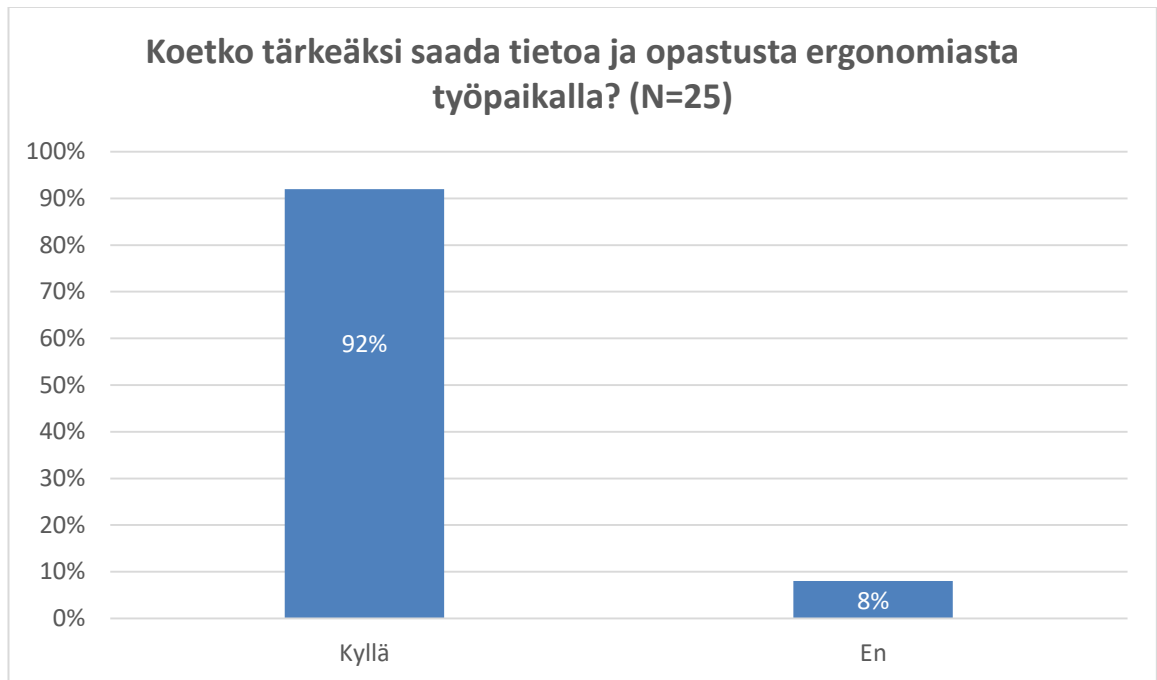
Kuvio 14. Työssä käytettävät ergonomiaa parantavat apuvälineet ja/tai kalusteet.

Kysymyksessä pyrittiin selvittämään, mitä ergonomiaa parantavia apuvälineitä ja/tai kalusteita vastaajat käyttävät työssään. Tutkimustulokset osoittavat, että lähes kaikilla vastaajista oli käytössään ergonomiaa parantavia apuvälineitä ja/tai kalusteita. Eniten hyödynnettyjä ergonomisia apuvälineitä ja kalusteita olivat rullahiiri (80 %), ergonominen työtuoli (64 %) sekä sähkösäätöinen työtaso (48 %). Vähiten käytössä puolestaan oli satulatuoli (20 %), rannetuki (32 %) sekä jalkatuki (40 %). Ainoastaan 4 % vastaajista ilmoitti, että ei käytä työssään lainkaan ergonomisia apuvälineitä tai kalusteita.



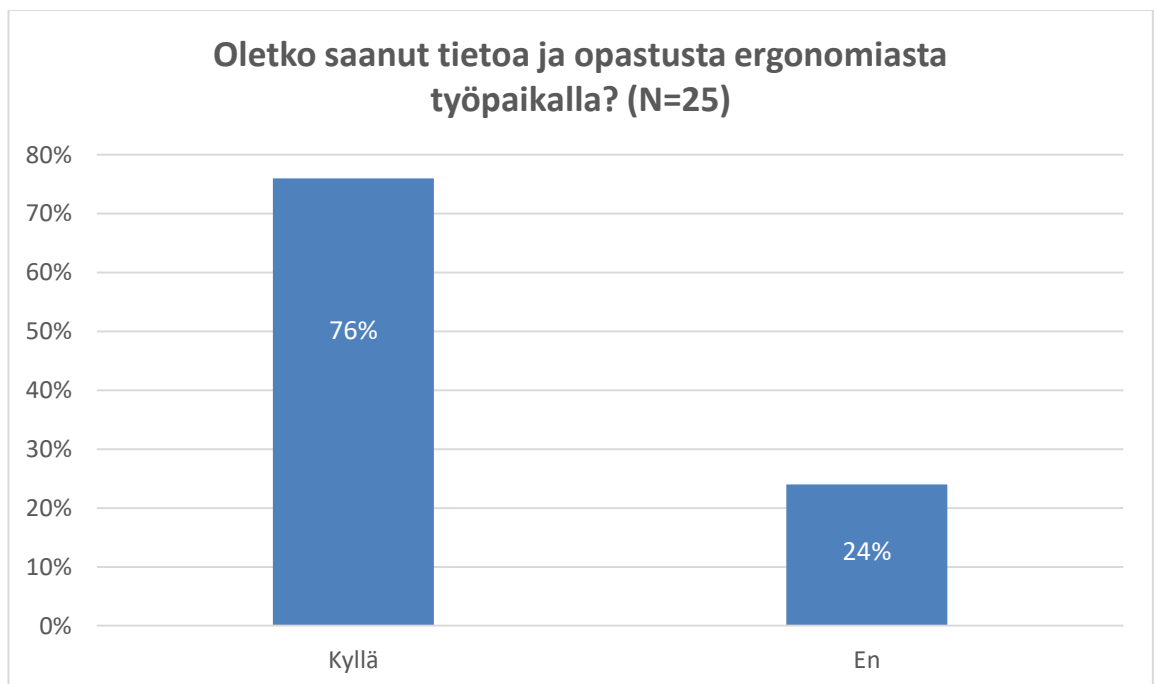
Kuvio 15. Toivomukset fyysistä ergonomiaa parantavista apuvälineistä ja/tai kalusteista.

Vastaajilta kysyttiin, kuinka hyvin työpaikalla on huomioitu esitetyt toiveet koskien fyysistä ergonomiaa parantavia apuvälineitä ja kalusteita. Suurin osa vastasi, että heidän toiveensa oli huomioitu joko kaikilta osin (28 %) tai osittain (52 %). Vastaajista 8 % ilmoitti, että työpaikalla ei ole lainkaan huomioitu fyysistä ergonomiaa parantavista apuvälineistä tai kalusteista esitettyjä toiveita. Vastaajista 12 % puolestaan ei ole toivonut lainkaan fyysistä ergonomiaa parantavia kalusteita tai apuvälineitä.



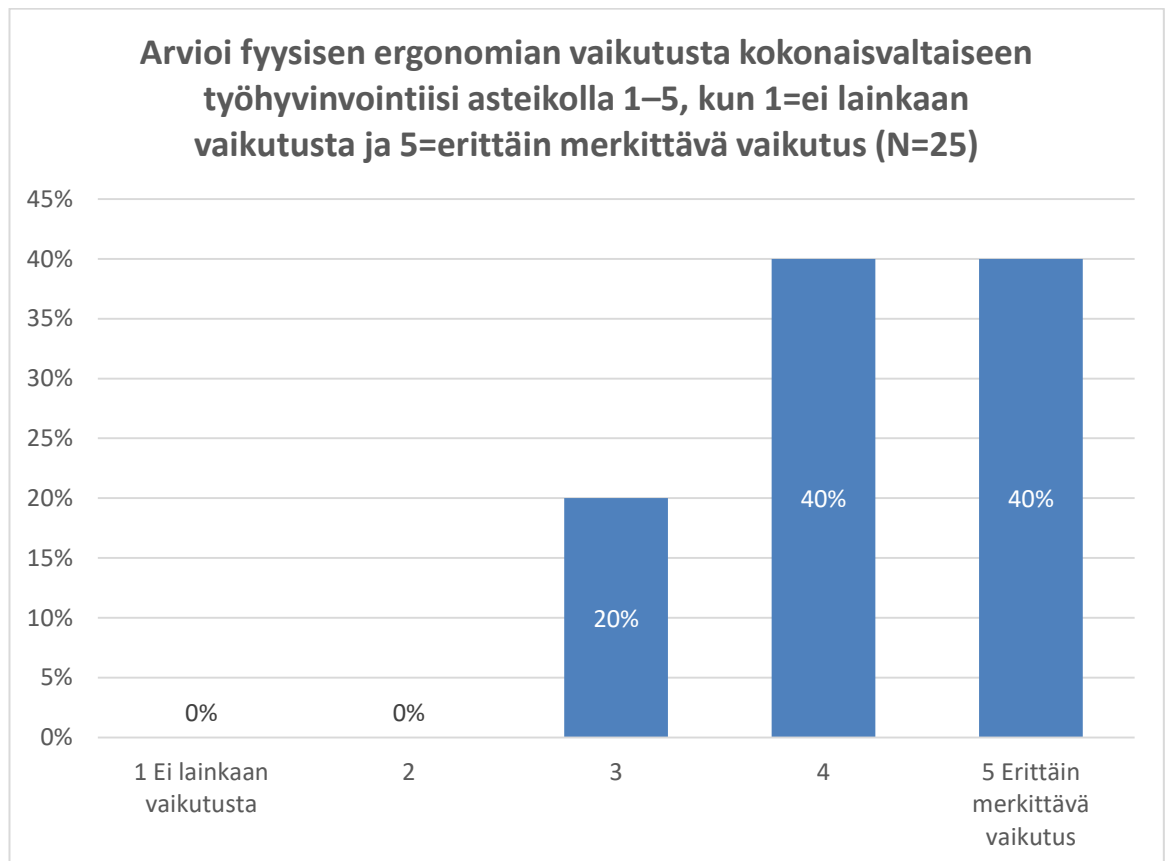
Kuvio 16. Ergonomiasta saatavan tiedon ja opastuksen tärkeys työpaikalla.

Vastaajilta kysyttiin, kokevatko he tärkeäksi saada ergonomiasta tietoa ja opastusta työpaikalla. Lähes jokainen vastaajista (92 %) ilmoitti kokevansa tiedon ja opastuksen saannin tärkeänä, kun vastaavasti vain 8 % vastaajista eivät kokeneet sen olevan tärkeää.



Kuvio 17. Ergonomiasta saatu tieto ja opastus työpaikalla.

Tulokset osoittavat (kuvio 16), että ergonomiasta saatavan tiedon ja opastuksen koetaan olevan työpaikalla äärimmäisen tärkeää lähes jokaisen vastaajan mielestä. Kun vastaajilta kysyttiin, ovatko he saaneet työpaikalla ergonomiasta tietoa ja opastusta (kuvio 17), vastasivat 76 % myönteisesti ja 24 % kielteisesti. Koska aihe koettiin työntekijöiden mielestä hyvin tärkeänä, olisi tietoutta ja opastusta työpaikalla syytä lisätä siten, että sillä tavoitettaisiin myös sellaiset työntekijät, jotka eivät ergonomiasta tietoa ja opastusta ole tähän mennessä saaneet.



Kuvio 18. Fyysisen ergonomian vaikutus kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan fyysisen ergonomian vaikutusta omaan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin asteikolla 1–5, kun 1=ei lainkaan vaikutusta ja 5=erittäin merkittävä vaikutus. Tutkimustuloksista ilmenee, että fyysisen ergonomian vaikutusta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin pidettiin jokaisen vastaajan mielestä merkittävänä. Vastaajista 40 % oli sitä mieltä, että fyysisellä ergonomialla on erittäin merkittävä vaikutus kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin, ja myös loput 60 % oli sitä mieltä, että fyysisellä ergonomialla on melko merkittävä tai merkittävä vaikutus (asteikot 3–4). Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että fyysisellä ergonomialla ei olisi lainkaan vaikutusta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

Fyysisen ergonomian kehittäminen. Fyysisen ergonomian kehittämideoita kerättiin kohdejoukolta avoimilla kysymyksillä. Kysymykset koskivat kehittämideoita, joilla he voisivat omalla toiminnallaan kehittää fyysistä ergonomiaa ja joilla he toivoisivat työnantajan sitä kehittävän (kuvio 19). Fyysiseen ergonomiaan liittyviä kehittämideoita saatiin selvästi eniten, kun verrataan saatujen tulosten määrää kognitiiviseen ja organisatoriseen ergonomiaan.

Siihen, miten fyysistä ergonomiaa voisi omalla toiminnalla kehittää, vastasi 13 henkilöä. Suurin osa fyysisen ergonomian kehittämiseen liittyvistä vastauksista koski työasentojen huomioimista. Vastauksissa mainittiin, että työasentoja voisi vaihdella enemmän, jolloin työskentelisi useammin myös seisten. Hyvien työasentojen huomioimisessa korostuivat myös hyvän ryhdin pitäminen sekä ergonomisten apuvälineiden ja kalusteiden, kuten säädettävän työpöydän ja rullahiiren, käyttö.

Vastauksissa korostuivat selvästi myös töiden tauotus sekä taukojumppa tai venyttely. Fyysistä ergonomiaa voisi vastaajien mukaan parantaa tauottamalla istumista, tekemällä työn lomassa venytyksiä sekä kävelemällä tai seisomalla työpäivän aikana aina silloin, kun siihen on mahdollisuus.

Työasentojen huomioimisen sekä tauotusten ja taukojumbppien lisäksi fyysisen ergonomian kehittämideoiksi esitettiin fyysiseen työympäristöön liittyviä asioita. Vastauksissa mainittiin työtuolin säätöjen tarkistamisen tasaisin väliajoin sekä työpöydän puhdistamisen ylimääräisistä tavaroista.

Kehittämideoita siitä, miten työnantajan haluaisi kehittävän fyysistä ergonomiaa, saatiin 12 henkilöltä. Vastauksissa korostuivat selvästi ergonomisten kalusteiden ja apuvälineiden hankinta, työpaikan lämpötilaan liittyvät asiat, työpisteen tilavuus ja siisteys sekä työn tauotus.

Vastauksissa toivottiin, että kaikilla olisi mahdollisuus saada ergonomisia kalusteita, kuten sähkösäätöisiä työpöytiä ja satulatuolia, käyttöönsä, sillä niitä voisi nostaa ja laskea omien tarpeiden mukaiseksi ja ne mahdollistaisivat työskentelyn seisten tuoden vaihtelua työskentelyasentoihin.

Lisäksi toivottiin huomion kiinnittämistä työympäristön lämpötilaan. Vastauksista ilmeni, että jotkut työskentelypisteet ovat sijoitettu niin, että ikkunoista ja ovista tulee kylmää ilmaa. Lämpötilaa toivottiin säädettävän nimenomaan korkeammaksi.

Työpisteiden siisteyteen ja tilavuuteen toivottiin myös muutoksia. Vastauksissa toivottiin sähköpöytiä, joissa johdot kulkisivat niputettuna. Työpisteiden tilaavuudessa korostui tilan puute, ja tavaroille toivottiinkin lisää laskutilaa. Vastauksissa mainittiin myös, että pöydät eivät vastaa ominaisuuksiltaan enää nykyisiä laitteita. Muiksi fyysisen ergonomian parantamisen keinoiksi ehdotettiin taukojumppaa, jota saisi tehdä työajalla esimerkiksi ennen kahvituntia. Lisäksi toivottiin, että työnantajan kanssa yhdessä katsottaisiin oman työpisteen ergonomiaa.

Vastauksissa tuotiin myös ilmi fyysisen ergonomian ongelmiin puuttumisen hyvää tilaa. Vastauksissa mainittiin, että työn tekemisen olosuhteisiin suhtaudutaan hyvin ratkaisukeskeisesti ja että tarvittavia apuvälineitä on saatu tarvittaessa.

Miten voisit omalla toiminnallasi parantaa fyysistä ergonomiaa?



- ☐ Omiin työskentelytasentoihin tulisi kiinnittää enemmän huomioita
- ☐ Välillä työskennellä seisten, käyttää enemmän satulatuolia, kiinnittää huomiota hyvään työskentelyasentoon pitkin päivää
- ☐ Minulla on säädettävä työpöytä. Pitäisi useammin tehdä töitä seisten
- ☐ Ottaa enemmän selvää, minkälainen työasento olisi itselle kaikista ergonomisin
- ☐ Istua kunnolla työtuolissa. Tarkistaa työtuolin säädöt tasaisin väliajoin. Puhdistaa työpöytä ylimääräisistä tavaroista. Tauottaa työtä enemmän.
- ☐ Kun muistaisi aina pitää ryhdikkään asennon eikä valahtaisi selkä kumaraan
- ☐ Työasennot, työskentelytila
- ☐ Taottamalla istumista ja tekemällä välillä venytyksiä ja taukojumppa sekä rentouttamalla kireitä lihaksia
- ☐ Keskittymällä mahdollisimman hyvään istumisasentoon, käveleminen/seisominen/venyttely työpäivän aikana aina kun siihen on mahdollisuus
- ☐ Enemmän kiinnittää huomiota työasentoon
- ☐ Muistaa välillä vähän venytellä paikallani
- ☐ Seisoo usemmin ja istua ryhdikkäämmin
- ☐ Pyrin istumaan ryhti hyvänä, käytän rullahiirtä jatkuvasti

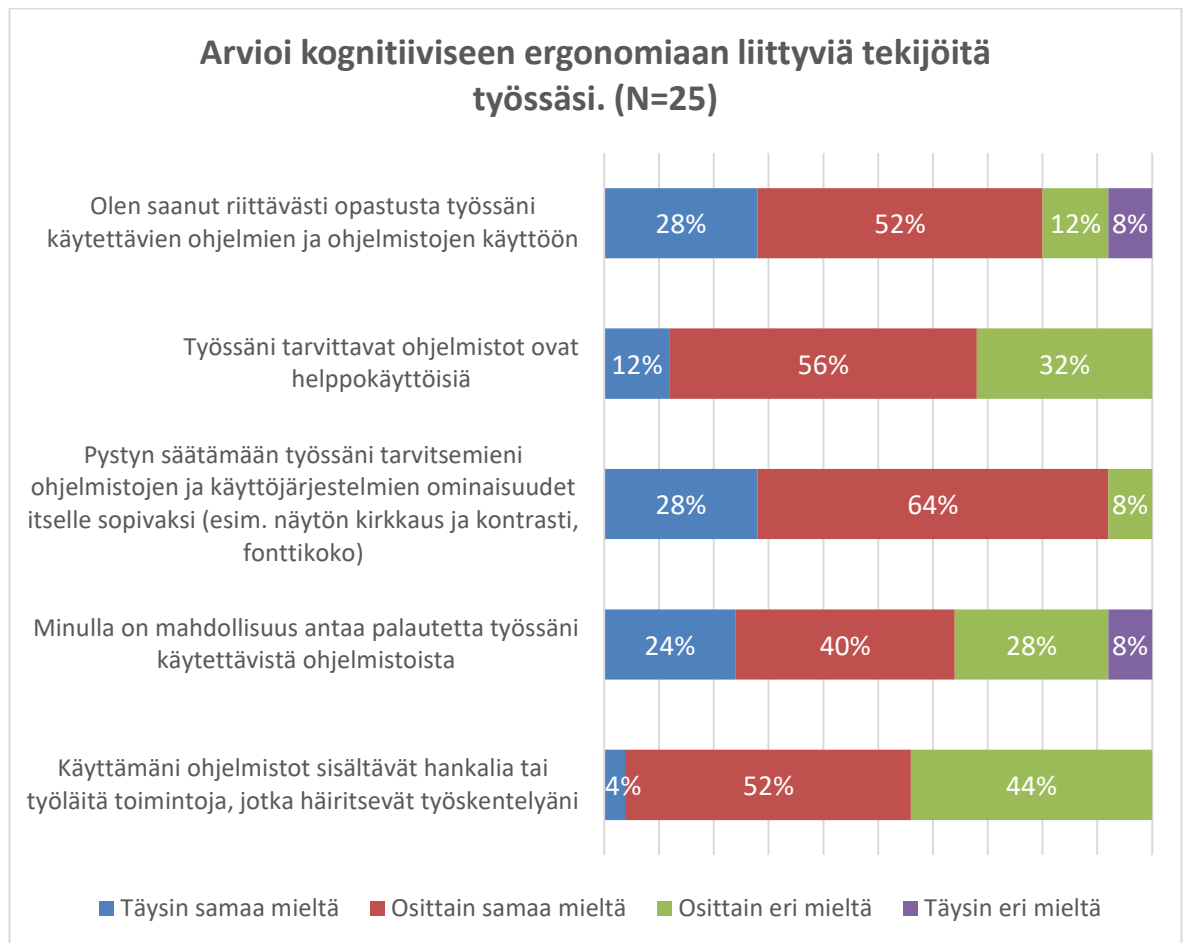
Miten haluaisit työnantajan kehittävän fyysistä ergonomiaa?



- ☐ Meillä työn tekemisen olosuhteisiin suhtaudutaan hyvin ja ratkaisukeskeisesti
- ☐ Ilmanlämpöpumppu olisi hyvä, ovista ja ikkunoista vetää, lämpötila sopivaksi
- ☐ Taukojumpat
- ☐ Kaikki ok. Tarvittavaa "apua" kyllä saa
- ☐ Kaikille mahdollisuus esim säädettäviin pöytiin
- ☐ Voitaisiin yhdessä katsoa oman työpisteen ergonomiaa
- ☐ Sähköpöydät joissa johdot kulkevat näetisti niputettuna eikä pitkin pöytää. Tavaroiden laskutilaa kaipaisin lisää
- ☐ Talvella selän takana oleva ikkuna hohkaa kylmää ilmaa
Pari kertaa päivässä saisi tehdä ennen kahvitaukoa jumppaa työajalla omatoimisesti taukotilassa
- ☐ Sähkökäyttöiset työpöydät toisivat vaihtelua työasentoon
- ☐ Lämpötila korkeammaksi. Muuten on kyllä hyvin saanut apuvälineitä yms.
- ☐ Työpisteiden koko. Pöydät eivät vastaa nykyisiä laitteita. Laskutila puuttuu
- ☐ Satulatuolit, sähköinen pöytä...voisi nostaa ja laskea oman tarpeen mukaan. Enemmän seisomista

Kuvio 19. Fyysisen ergonomian kehittämisideat (Kyselyn vastaukset, 13 vastaajaa).

7.2 Kognitiivinen ergonomia ja sen kehittäminen



Kuvio 20. Kognitiiviseen ergonomiaan liittyvät tekijät työssä.

Kognitiivisen ergonomian osa-alueella vastaajien voidaan todeta olevan suhteellisen tyytyväisiä siihen liittyvien tekijöiden toteutumiseen työssään. Vastaajista 80 % koki täysin tai osittain saaneensa riittävästi opastusta työssään käytettävien ohjelmien ja ohjelmistojen käyttöön. Puolestaan 20 % vastaajista oli täysin tai osittain sitä mieltä, että eivät ole saaneet ohjelmien ja ohjelmistojen käyttöön riittävää opastusta. Työssä käytettävät ohjelmistot koettiin kuitenkin pääsääntöisesti helppokäyttöisinä. Yhteensä 68 % prosenttia vastaajista koki käytettävät ohjelmistot täysin tai osittain helppokäyttöisinä, kun vastaavasti 32 % vastaajista olivat osittain eri mieltä.

Suurin osa vastaajista (92 %) oli sitä mieltä, että he pystyvät täysin tai osittain säätämään tarvitsemiensa ohjelmistojen ja käyttöjärjestelmien ominaisuudet, kuten fonttikoon ja näytön kirkkauden, itselleen sopiviksi. Vastaajista 8 % koki osittain, että näiden ominaisuuksia säätäminen itselle sopivaksi ei ole mahdollista. Suurin osa

vastaajista (64 %) oli myös täysin tai osittain sitä mieltä, että heillä on mahdollisuus antaa palautetta työssään käytettävistä ohjelmistoista. Vastaajista kuitenkin 36 % koki täysin tai osittain, että palautetta käytettävistä ohjelmistoista ei ole mahdollista antaa.

Vaikka suurin osa vastaajista oli suhteellisen tyytyväisiä työhönsä vaikuttaviin kognitiivisen ergonomian tekijöihin, esiintyi tyytymättömyyttä käytettävien ohjelmistojen toimintoihin liittyen. Yli puolet vastaajista (56 %) koki, että työssä käytettävät ohjelmistot sisältävät hankalia tai työläitä toimintoja, jotka häiritsevät työskentelyä. Vastaajista 44 % oli osittain eri mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että käytetyt ohjelmistot eivät sisältäisi lainkaan työtä häiritseviä hankalia tai työläitä toimintoja.

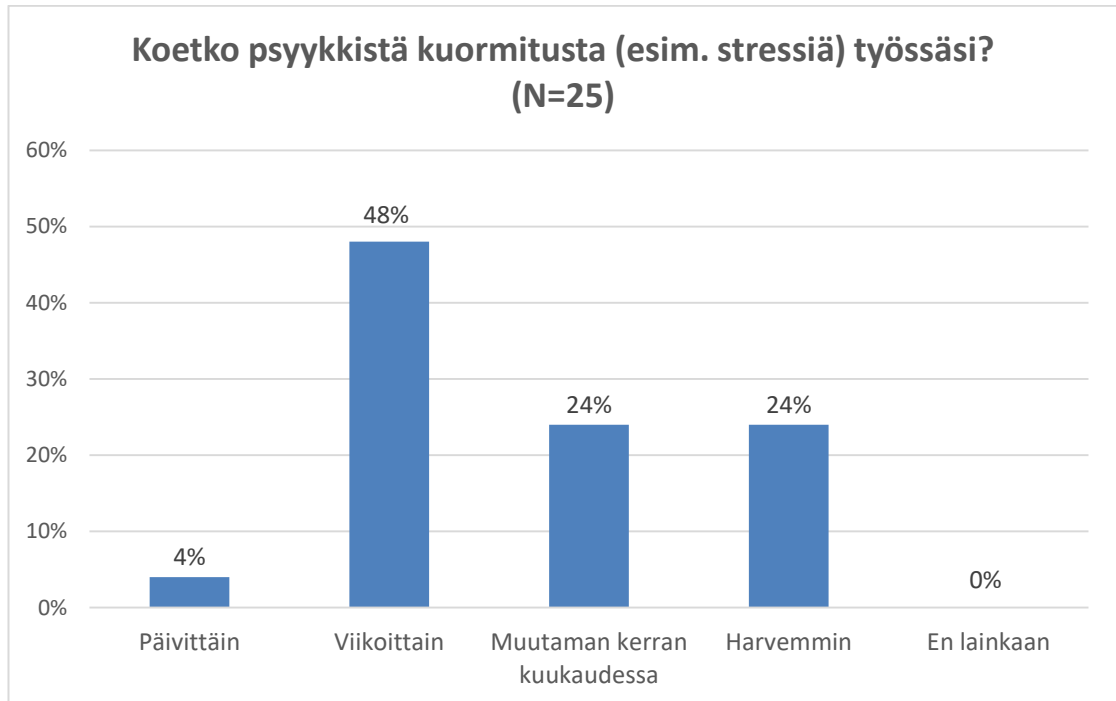


Kuvio 21. Psyykkistä kuormitusta aiheuttavat tekijät.

Arvioitaessa psyykkistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä vastaajien oli mahdollista valita useampi eri vaihtoehto. Kun tutkimustuloksista tarkastellaan eniten arvioita 4 ja 5 saaneita vastausvaihtoehtoja, ilmenee, että eniten psyykkistä kuormitusta työssä aiheuttivat jatkuvat keskeytykset (48 %), työyhteisön tai johdon asettamat odotukset (44 %), muiden työntekijöiden poissaolot (36 %) sekä palautteen ja/tai arvostuksen puute (36 %).

Vähiten psyykkistä kuormitusta aiheuttivat suuret asiakasmäärät (48 %) sekä henkilökohtaiset asiat (36 %). Jokin muu, mikä -vaihtoehtoon vastasi kaksi henkilöä. Toinen vastaajista koki kiireen aiheuttavan hyvin paljon psyykkistä kuormitusta

työssä. Toinen vastaajista puolestaan koki, että nimettyjen työtehtävien sisällön ja tavoitteiden määrittelemättömyys oli melko merkittävä psyykkisen kuormituksen aiheuttaja.



Kuvio 22. Psyykkisen kuormituksen kokeminen työssä.

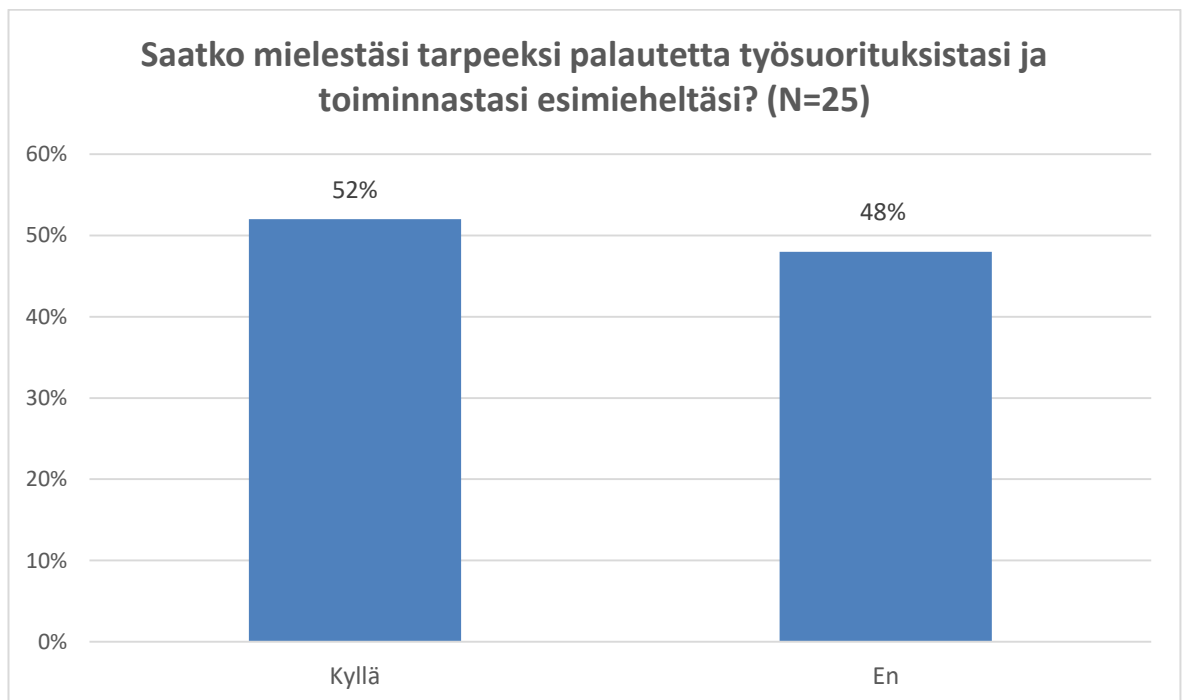
Tutkimustuloksista ilmenee, että kaikki kyselyyn vastanneet kokevat työssään psyykkistä kuormitusta. Työn psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi stressi, jatkuva kiire, liiallinen työmäärä tai muistin kuormittuminen (Mattila & Pääkkönen 2015, 6).

Vastaajista 4 % koki psyykkistä kuormitusta työssään päivittäin. Lähes puolet (48 %) vastaajista koki psyykkisen kuormituksen olevan viikoittaista. Vastaajista yhteensä 48 % koki psyykkistä kuormitusta muutaman kerran kuukaudessa tai harvemmin. Vastaajissa ei ollut ketään, joka ei kokisi työssään lainkaan kuormitusta.



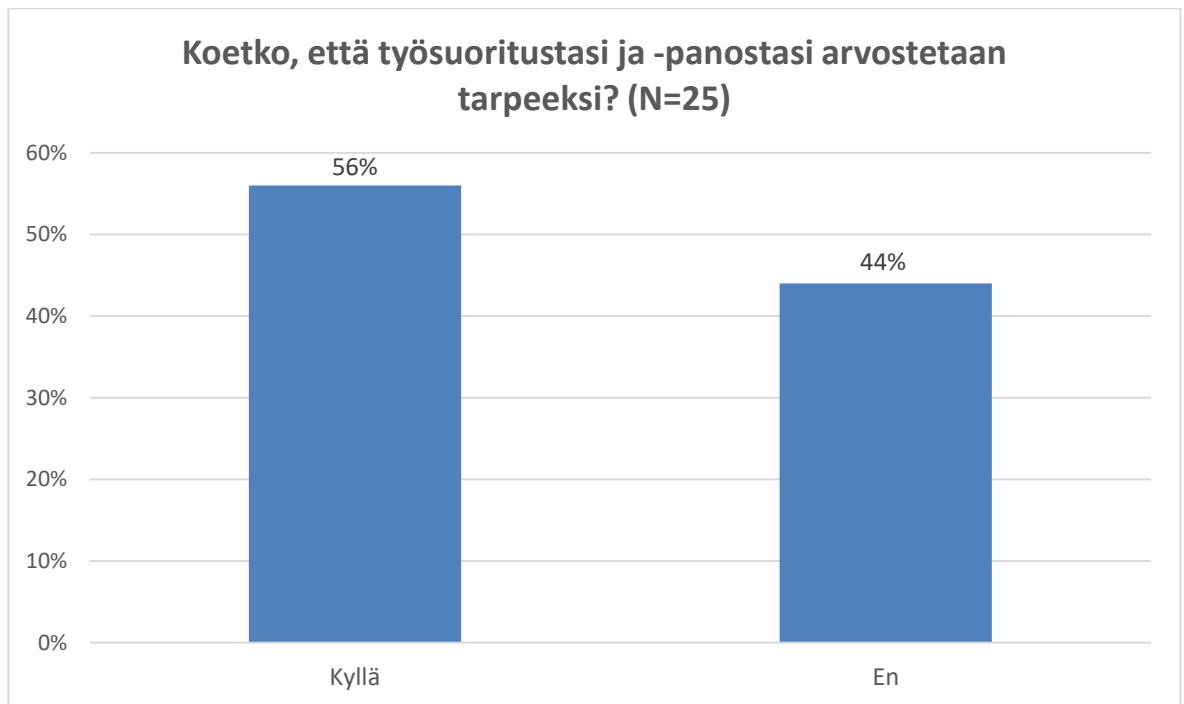
Kuvio 23. Osaamisen kehittäminen ja uuden oppiminen työssä.

Selvästi suurin osa vastaajista (92 %) koki, että heillä on työssään mahdollisuus kehittää osaamistaan ja oppia uutta. Vastaajista 8 % oli kuitenkin sitä mieltä, että työ ei mahdollista osaamisen kehittämistä ja uuden oppimista.



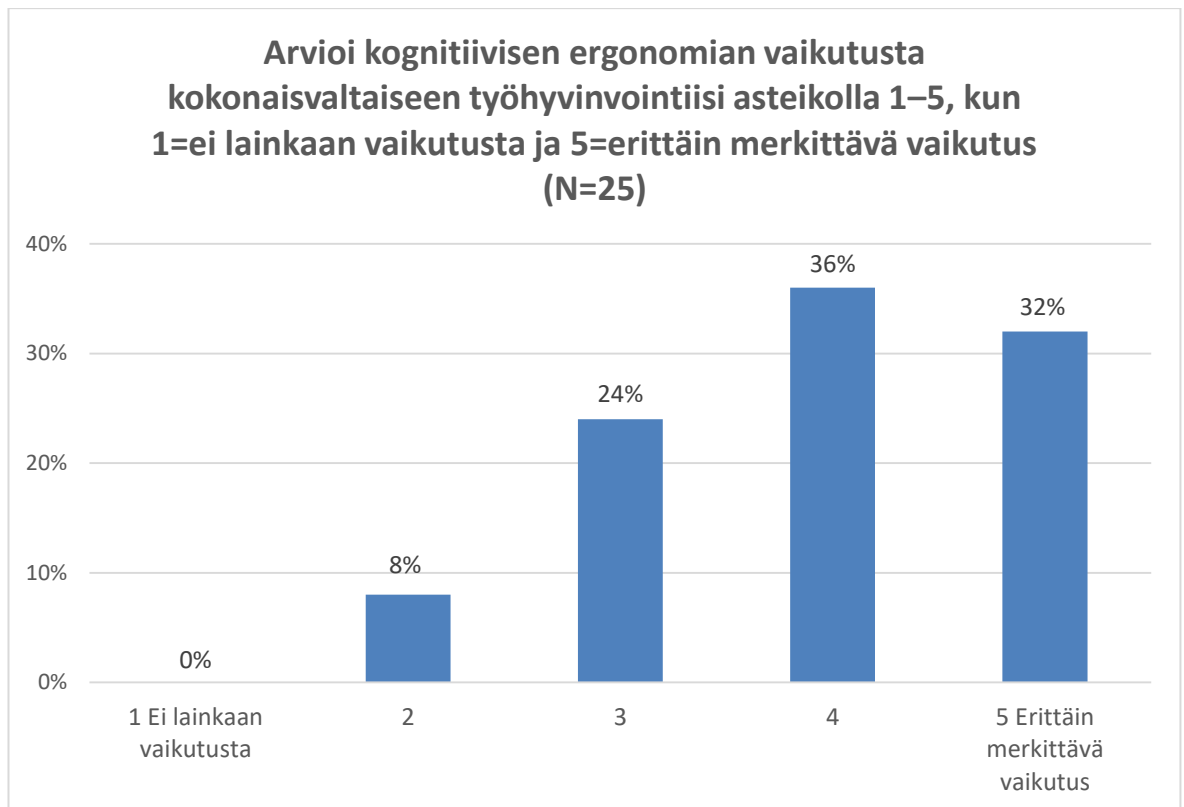
Kuvio 24. Palautteen saaminen esimieheltä työsuorituksista ja toiminnasta.

Tutkimustulokset osoittavat, että kohdejoukon mielipide esimieheltä saadun palautteen määrästä jakaantuu hyvin tasaisesti. Vastaajista yli puolet (52 %) oli sitä mieltä, että esimies antaa tarpeeksi palautetta työsuorituksista ja muista toimista työssä. Vastaajista 48 % oli kuitenkin sitä mieltä, että palautetta työsuorituksista ei anneta tarpeeksi.



Kuvio 25. Työsuorituksen ja -panoksen arvostus.

Tutkimustulokset työsuorituksen ja -panoksen arvostuksesta jakaantuu hyvin samoin tavoin kuin tulokset esimieheltä saadusta palautteesta. Vastaajista 44 % koki, että työpaikalla ei arvosteta tarpeeksi annettua työsuoritusta ja työpanosta. Kuitenkin yli puolet vastaajista (56 %) oli sitä mieltä, että työsuoritusta ja -panosta arvostetaan tarpeeksi.



Kuvio 26. Kognitiivisen ergonomian vaikutus kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

Tutkimustulokset osoittavat, että vastaajat pitivät kognitiivista ergonomiaa varsin tärkeänä tekijänä, kun sen vaikutusta omaan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin pyydettiin arvioimaan asteikolla 1–5 (1=ei lainkaan tärkeä ja 5=erittäin merkittävä vaikutus). Vastaajista yhteensä 92 % koki, että kognitiivisella ergonomialla on melko merkittävä, merkittävä tai erittäin merkittävä vaikutus (asteikot 3–5) kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Vastaajista vain 8 % oli sitä mieltä, että kognitiivinen ergonomia ei juurikaan vaikuta omaan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Kukaan vastaajista ei kuitenkaan ollut sitä mieltä, että kognitiivisella ergonomialla ei ole lainkaan vaikutusta työhyvinvointiin.

Kognitiivisen ergonomian kehittäminen. Kohdejoukolta kerättiin avoimilla kysymyksillä tietoa, miten he voisivat omalla toiminnallaan kehittää kognitiivista ergonomiaa ja miten he toivoisivat työnantajan kehittävän kognitiivista ergonomiaa (kuvio 27).

Ehdotuksia kognitiivisen ergonomian kehittämiseen omalla toiminnalla antoi 8 vastaajaa. Annetuissa vastauksissa korostui ajankäytön ja kalenterin hallinta, jolloin

suunniteltavissa olevia työtehtäviä voisi jakaa tasaisemmin eri päiville ja eri työtehtäville pystyisi varata riittävästi valmisteluaikaa. Useampi vastaaja toi myös ilmi töiden ohjaamisen ja jakamisen henkilöstön kesken, jolloin yllättävät työtaakat eivät kasaantuisi vain yhdelle henkilölle. Kognitiivisen ergonomian kehittämiseksi ehdotettiin myös koulutustarpeiden ja epäkohtien esille tuomista, tiedon hallintaa ja tiedon jakamista sekä avun pyytämistä tarvittaessa. Muita ehdotuksia olivat avoin keskustelu, riittävän henkilöstömäärän saaminen konttoreihin, stressaamisen vähentäminen sekä koulutusten hyödyntäminen, jolloin esimerkiksi käyttöjärjestelmien käyttö helpottuu työssä.

Vastauksia siihen, miten työnantajan toivottaisiin kehittävän kognitiivista ergonomiaa, saatiin 9 vastaajalta. Vastauksissa korostuivat erityisesti koulutuksiin liittyvät toiveet. Vastaajat toivoivat työnantajan tarjoavan enemmän koulutusmahdollisuuksia, jolloin itseään ja omaa osaamistaan voisi kehittää. Koulutustoivomusta perusteltiin myös siten, että silloin jokainen osaisi omat työtehtävänsä. Vastauksissa korostui myös riittävän henkilöstömäärän varmistaminen, jotta työtehtävät jakaantuisivat paremmin. Lisäksi toivottiin työnkiertoa eri konttoreiden välillä tarvittaessa. Työnantajalta toivottiin myös enemmän palautetta ja kannustusta kognitiivisen ergonomian parantamiseksi. Muita ehdotuksia olivat keskustelu, liiketoiminnan tuen hyödyntäminen päivittäisissä työtehtävissä tukitoimena, tavoitteiden realistinen asettaminen, yhteistyön arvostaminen yksilösuoritusten sijaan, stressinhallinta sekä konttorien alueellisten erojen huomioiminen. Lisäksi toivottiin, että uudistusten ja ohjeiden läpikäymiseen annettaisiin enemmän aikaa.

Miten voit omalla toiminnallasi parantaa kognitiivista ergonomiaa?



- ☐ Avoimella keskustelulla
- ☐ Kuuntelen koulutuksia keskittyen käyttöjärjestelmiin jne, jonka jälkeen niiden käyttö helpompaa
- ☐ Yrittää stressata vähemmän
- ☐ Jakaa suunniteltavissa olevia työtehtäviä tasaisesti kalenteriin
- ☐ Varaamalla riittävästi valmisteluaikaa eri työtehtäviin
- ☐ Ohjaamalla työtehtäviä muille toimihenkilöille ja näin jakaa yllättävää työtaakkaa tasaisesti
- ☐ Riittävä henkilökuntamäärä konttorilla.
- ☐ Yrittää hallita kaikki tarvittava tieto ja jakaa tietoa jos pyydetään apua ja uskaltaa pyytää apua tarvittaessa
- ☐ Kalenterin ja ajankäytön hallinta
- ☐ Koulutustarpeiden esiin tuominen
- ☐ Pitäisi varmaan osat tuoda epäkohtia vielä enemmän esille, eikä tyytyä olemassaolevaan
- ☐ Opetella jakamaan töitä

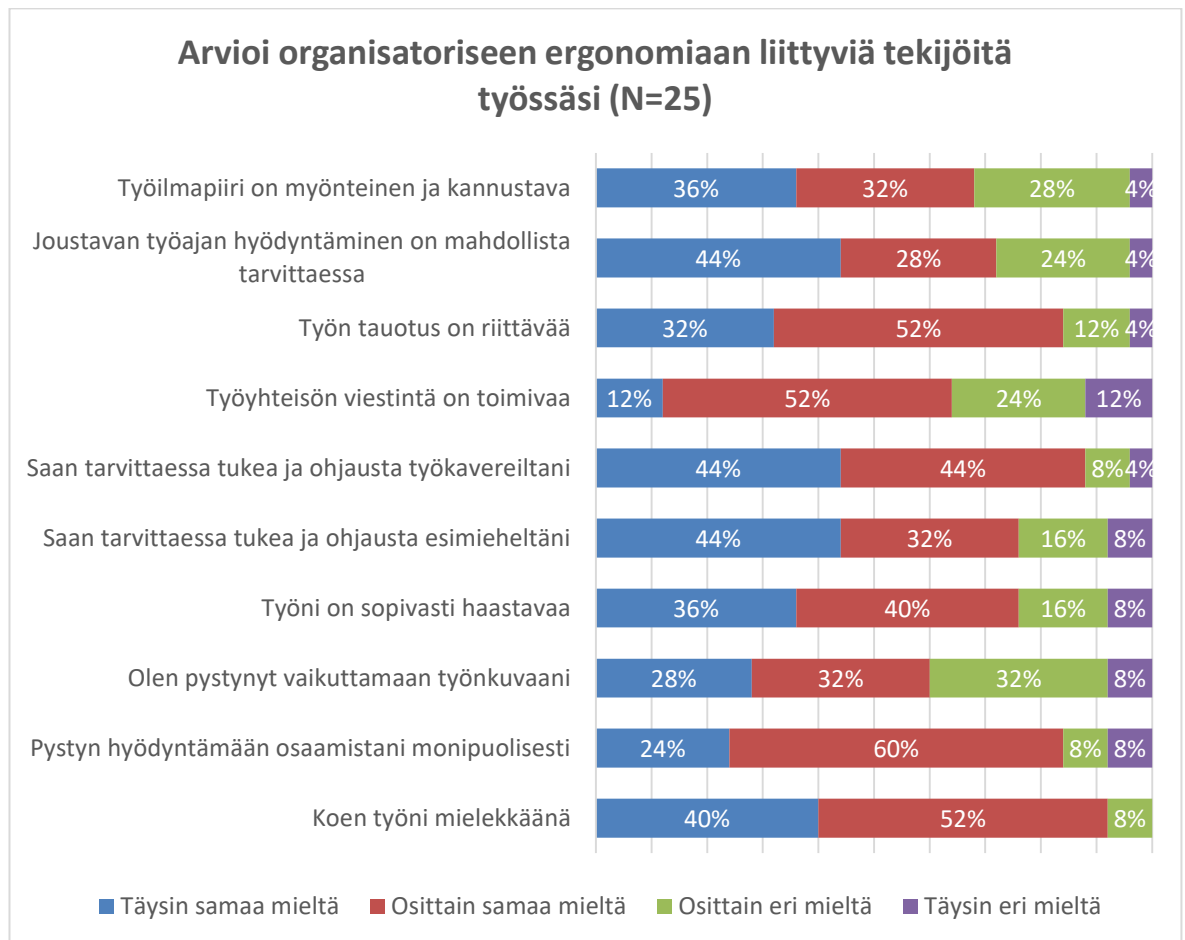
Miten haluaisit työnantajan kehittävän kognitiivista ergonomiaa?



- ☐ Keskustelulla
- ☐ Päästäisi paremmin koulutuksiin kehittämään itseään ja osaamistaan
- ☐ Enemmän koulutusta, jotta pystyisi paremmin kehittämään omaa osaamistaan
- ☐ Riittävä miehitys että työ jakaantuu tasaisemmin kaikille
- ☐ Riittävä henkilökunnan koulutus jotta jokainen toimihenkilö osaa omat työtehtävänsä
- ☐ Liiketoiminnan tue hyödyntäminen päivittäisissä työtehtävissä tukitoimena
- ☐ Työnkiertoa eri konttoreiden välillä tiukan paikan tullen
- ☐ Uudistuksia ja ohjeita ropisee koko ajan mutta ei ole aikaa käydä niitä rauhassa läpi
- ☐ Tavoitteet asetetaan realistisesti
- ☐ Palautetta ja kannustusta
- ☐ Arvostaa yhteistyötä ei yksilösuorituksia
- ☐ Palkka tehdystä työstä ei lisäpalkkioista
- ☐ Palaute
- ☐ Ottamalla huomioon alueelliset erot
- ☐ Stressin hallintaa voisi opetella

Kuvio 27. Kognitiivisen ergonomian kehittämisideat (Kyselyn vastaukset, 9 vastaajaa).

7.3 Organisatorinen ergonomia ja sen kehittäminen



Kuvio 28. Organisatoriseen ergonomiaan liittyvät tekijät työssä.

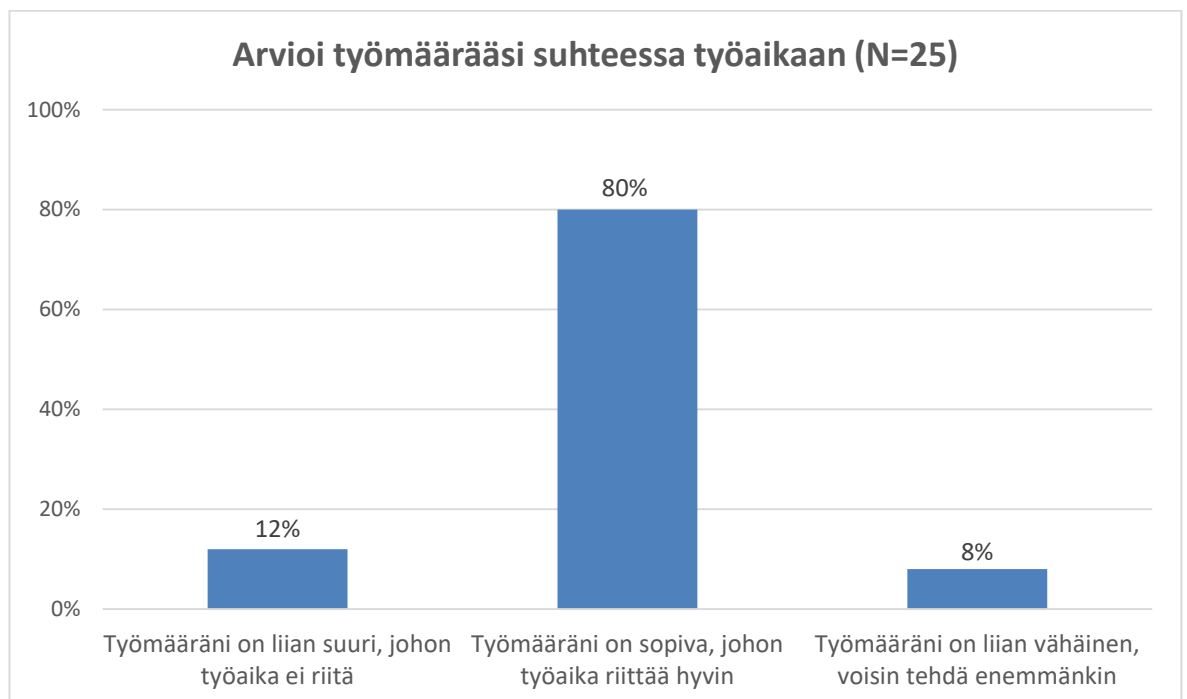
Organisatorisen ergonomian osa-alueella vastaajien voidaan todeta olevan hyvin tyytyväisiä siihen liittyvien tekijöiden toteutumiseen työssään ja työyhteisössään. Tulokset osoittavat, yhteensä 68 % vastaajista piti työilmapiiriä täysin tai osittain myönteisenä ja kannustavana. Vastaavasti 28 % vastaajista oli osittain eri mieltä ja vain 4 % täysin eri mieltä.

Joustavan työajan hyödyntämistä tarvittaessa pidettiin pääosin mahdollisena. Vastaajista yhteensä 72 % koki pystyvänsä tarvittaessa hyödyntämään joustavaa työaikaa, kun puolestaan 4 % vastaajista piti sitä täysin mahdottomana. Myös työn tauotukseen oltiin pääosin tyytyväisiä. Yhteensä 16 % oli sitä mieltä, että työn tauotus oli osittain tai täysin riittämätöntä, kun 84 % vastaajista kuitenkin piti sitä osittain tai täysin riittävänä. Työyhteisön viestintä koettiin täysin tai osittain toimivaksi 64 prosentin mukaan. Vastaajista 36 % puolestaan koki viestinnän tason olevan heikkoa.

Myös työkavereilta ja esimieheltä saatuun tukeen ja ohjaukseen oltiin tyytyväisiä. Kun yhteensä 88 % vastaajista koki täysin tai osittain saavansa tarvittaessa työkavereilta tukea ja ohjausta, vain 4 % vastaajista oli täysin eri mieltä. Työnantajalta tarvittaessa saatua tukea ja ohjausta koki saavansa yhteensä 76 % vastaajista, kun vastaavasti 8 % vastaajista oli täysin eri mieltä.

Vastaajat kokivat työnsä pääasiallisesti sopivasti haastavana. Täysin tai osittain samaa mieltä oli yhteensä 76 % vastaajista. Vastaajista 24 % puolestaan oli osittain tai täysin eri mieltä työn sopivasta haastavuudesta. Omaan työnkuvaansa täysin tai osittain on pystynyt vaikuttaa yli puolet vastaajista (60 %). Vain 8 % kokee, että ei ole pystynyt lainkaan vaikuttamaan työnkuvaansa.

Selvästi suurin osa vastaajista (84 %) oli sitä mieltä, että oman osaamisen kehittäminen työssä on mahdollista. Vastaajista yhteensä 16 % koki, että osaamisen kehittäminen työssä on osittain tai täysin mahdotonta. Tulosten perusteella oma työ myös koettiin pääosin mielekkäänä. Yhteensä 92 % oli sitä mieltä, että työ on mielekästä ja 8 % oli osittain eri mieltä. Kukaan vastaajista ei kokenut, että työ ei olisi lainkaan mielekästä.



Kuvio 29. Työmäärän arvio suhteessa työaikaan.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa työmääräänsä suhteessa työaikaan. Tulokset osoittavat, että suurimmalla osalla (80 %) työmäärä oli sopiva, kun se suhteutetaan työaikaan. Vastaajista 12 % puolestaan koki, että oma työmäärä on liian suuri, eikä työaika riitä kaikkien työtehtävien tekemiseen. Vastaavasti 8 % koki oman työmääränsä liian vähäisenä ja olisivat valmiita tekemään vaadittua enemmän.



Kuvio 30. Ergonomisten syiden aiheuttamat sairauspoissaolot.

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan viimeisen vuoden aikaisia sairauslomia, jotka ovat johtuneet erilaisista ergonomisista syistä. Tulokset osoittavat, että ergonomiset syyt (fyysinen, kognitiivinen ja organisatorinen) eivät ole aiheuttaneet pitkiä sairauslomia. Vastaajista 88 % ei ole ollut lainkaan sairauslomalla ergonomisista syistä. Vastaajista 12 % ilmoitti, että ergonomiset syyt olivat aiheuttaneet 1–3 työpäivän mittaisia sairauslomia.



Kuvio 31. Organisatorisen ergonomian vaikutukset kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

Vastaajien arvioidessa organisatorisen ergonomian vaikutusta kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin voidaan todeta, että sitä ei pidetty niin tärkeänä vaikuttajana kuin fyysistä tai kognitiivista ergonomiaa. Vain 24 % vastaajista piti organisatorisen ergonomian vaikutusta työhyvinvointiin erittäin merkittävänä. Yhteensä 68 % vastaajista koki sillä olevan osittain merkittävä vaikutus (asteikot 3–4) työhyvinvointiin. Vastaajista 4 % koki, että organisatorisen ergonomia ei vaikuta lainkaan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

Organisatorisen ergonomian kehittäminen. Kohdejoukon oli mahdollista avoimissa kysymyksissä pohtia kehittämisideoita, joilla organisatorista ergonomiaa voisi omalla tai työnantajan toimilla työpaikalla kehittää (kuvio 32).

Vastauksia organisatorisen ergonomian kehittämiseen saatiin hieman vähemmän kuin muihin ergonomian osa-alueisiin. Siihen, miten organisatorista ergonomiaa voisi kehittää omalla toiminnalla, vastasi 6 henkilöä. Kehittämisideoissa korostui etenkin viestinnän ja vuorovaikutuksen rooli oman konttorin sisällä niin esimiehen

kuin työkavereidenkin kanssa. Vastauksissa painotettiin myös avun pyytämistä, kun sitä kokee tarvitsevänsä sekä avun tarjoamista tilanteissa, joissa huomaa työkaverin tarvitsevan apua. Lisäksi organisatorisen ergonomian kehittämisessä painotettiin positiivisen ja kannustavan ilmapiirin luomista omalla asenteella. Organisatorisen ergonomian kehittämiseksi ehdotettiin myös ajankäytön hallintaa. Vastauksissa myös todettiin, että omalla toiminnalla pystyy vaikuttamaan kaikkiin kyseiseen ergonomiaan liittyviin tekijöihin.

Avoimen kysymyksen vastaukset osoittavat, että organisatoriseen ergonomiaan liittyviä tekijöitä oli jo aikaisemmin pohdittu. Eräs vastaaja totesi, että organisatorisen ergonomian kehittämisen prosessi oli koko ajan käynnissä, johon hän myös itse vahvasti osallistui.

Kehittämisideoita siihen, miten työnantajan haluaisi kehittävän organisatorista ergonomiaa, vastasi 6 henkilöä. Annetuissa vastauksissa korostuivat selvästi viestinnän ja tiedottamisen kehittäminen sekä palautteen antaminen. Vastauksista ilmeni, että työpaikalla toivottiin parempaa viestintää, sillä välillä syntyy tilanteita, joissa huomaa muiden tietävän jo jotain mikä ei itsellä ole vielä tiedossa – ja toisinpäin. Vastaukset osoittivat, että organisaatiossa oli käynnissä jokin muutos, jonka jalkautumista toimihenkilötasolle odotettiin. Lisäksi työnantajan toivottiin jalkautuvan konttoreihin sekä perehtymään esimerkiksi työilmapiiriin. Vastauksissa mainittiin myös, että työnantajan toivotaan puuttuvan erilaisiin ongelmiin tarpeen mukaan, ja tämä toimintamalli oli ollutkin jo käytössä.

Kyselylomakkeen viimeisessä avoimessa kysymyksessä vastaajien oli mahdollista esimerkiksi kirjoittaa kehittämisideoita ergonomian ja työhyvinvoinnin parantamiseksi, kommentoida kyselyä tai mainita muista asioista, jotka ovat kyselyyn vastatessa tulleet mieleen. Viimeiseen avoimeen kysymykseen vastasi kaksi henkilöä, joista toinen mainitsi kyselylomakkeen herättäneen ajattelemaan ergonomiaa laajemmin. Toinen vastaajista puolestaan mainitsi siitä, että henkilöstön vähäisen määrän vuoksi kaikilla ei ole tasapuolista mahdollisuutta hyödyntää työaikajoustoa.

Miten voisit omalla toiminnallasi parantaa organisatorista ergonomiaa?



- ☐ Viestin paremmin, suunnittelen työni ja aikatauluni
- ☐ Olla avuksi, jos työkaveri tarvitsee apua ja olla itse valmis kysymään apua, kun sitä tarvitsee.
- ☐ Luoda omalla asenteella positiivista ja kannustavaa työilmapiiriä sekä viestiä muille työkavereille esille tulleita tärkeitä asioita
- ☐ Omalta osaltani voin vaikuttaa kaikkiin em. asioihin
- ☐ Tämä prosessi on koko ajan menossa ja olen siinä mukana vahvasti
- ☐ Viestintä/vuorovaikutus oman konttorin sisällä ja esimiehen kanssa mahdollisimman usein
- ☐ Ajankäytön hallinta
- ☐ Joskus työt kasaantuvat ja vaikea pyytää muita apuun. Monesti yritän liikaa.

Miten haluaisit työnantajan kehittävän organisatorista ergonomiaa?



- ☐ Tarpeen mukaan, kuten tähän saakka
- ☐ Parempi viestintä ja palautteen anto
- ☐ Viestinnässä on aina kehitettävää. Välillä huomaa, ettei tiedä asioita, mitkä ovat tiedossa taas muualla. Taas välillä itse tietää asioista, joita välttämättä ei muualla tiedetä
- ☐ Kun sisäistetään tämä uusi kevään muutos kunnolla ja saadaan se jalkautettua lopullisesti ihan toimihenkilötasolle niin sitten on hyvä, matkalla jo siihen
- ☐ Viestinnän jatkuva kehittäminen
- ☐ Tiedottaminen, jalkautuminen
- ☐ Perehtyminen ilmapiiriin jne.

Kuvio 32. Organisatorisen ergonomian kehittämisideat (Kyselyn vastaukset, 6 vastaajaa).

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen johtopäätökset. Tutkimustulosten johtopäätökset käsitellään tutkimusongelmittain niin, että ensin käsitellään pääongelmaa tarkentamaan määritellyt alaongelmat, joiden jälkeen arvioidaan, miten tutkimus ja sen tulokset vastaavat asetettuun pääongelmaan.

8.1 Vastaukset tutkimusongelmiin

Tutkimuksen pääongelma määriteltiin seuraavasti:

Miten ergonomia vaikuttaa kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin Pohjanmaan Osuuspankin henkilöstön kokemana?

Lisäksi pääongelmaa tarkentamaan määriteltiin kolme alaongelmaa, jotka olivat:

- Mikä on työpaikan nykytila ergonomian ja työhyvinvoinnin näkökulmasta?
- Mitä näkemyksiä kohdejoukolla on työn kuormittavuudesta?
- Miten työhyvinvointia tulisi kohdejoukon mielestä ergonomian keinoin kehittää?

8.1.1 Ergonomian ja työhyvinvoinnin nykytila

Tutkimuksessa selvitettiin, mikä on työpaikan nykytila ergonomian ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että vastaajien kokemukset fyysisen ergonomian tilasta ovat melko vaihtelevia, ja samojenkin vastausvaihtoehtojen välillä esiintyy runsaasti vaihteluita. Yleisesti ottaen vastaajien voidaan kuitenkin katsoa olevan melko tyytyväisiä esimerkiksi työympäristön fyysisiin ominaisuuksiin, kuten valaistukseen, työpisteen tilavuuteen tai kalusteiden ja laitteiden sijoitteluun. Eniten tyytymättömyyttä aiheuttavat työympäristön häiritsevät äänet ja lämpötila. Avointen kysymysten perusteella vastaajat toivovat lämpötilaa korkeammaksi, sillä etenkin talvella esimerkiksi ikkunoista hohkaa kylmää ilmaa.

Toimistojen lämpöoloista on annettu suosituksia koskien ilman kosteutta ja lämpötilaa, ja kevyessä istumatyössä sisälämpötilan tulisi olla +21–25 astetta (Rauramo 2012a, 36). Rauramo (mp.) korostaa, että kuuma tai kylmä ilma työympäristössä vaikuttaa merkittävästi työviihtyvyyteen ja sitä kautta myös työtehoon. Lämpötilaan liittyvät tuntemukset ovat yksilöllisiä, minkä vuoksi ongelmaan tulisi hänen mukaansa löytää yksilöllisiä ratkaisuja. Tällaisina ratkaisuinahan hän näkee esimerkiksi työpisteiden sijoittamisen kauemmaksi kylmistä pinnoista tai lisälämmittimien käytön. Rauramo (mp.) kuitenkin muistuttaa, että mainituilla yksilöllisillä ratkaisuilla ei voida ohittaa työrakennuksen rakenteellisten puutteiden korjaamista.

Epämiellyttäväksi koetun lämpötilan lisäksi melu on Rauramon (2012a, 34–35) mukaan yksi merkittävämmistä työympäristöön liittyvistä häirtatekijöistä, vaikka siihen liittyvän lainsäädännön määrittämät toiminta-arvot eivät yleensä toimistotiloissa ylitä. Hyvän ääniympäristön tunnusmerkeiksi määritellään häiritsevien taustäänien puuttuminen sekä puheen hyvä erotettavuus. Työpaikan ääniympäristön voidaan Rauramon (mp.) mukaan todeta asianmukaiseksi silloin, kun äänet eivät häiritse työtehtäviä. Virolainen (2012, 80) mainitsee, että terveydentilan lisäksi myös työskentely-ympäristöllä on merkitystä sairauspoissaoloihin, ja etenkin jaetuissa työtiloissa työskentelevillä on enemmän sairauspoissaoloja kuin henkilöillä, joilla on oma työhuone. Jaettujen työtilojen sairauslomia lisääviksi tekijöiksi mainitaan esimerkiksi melu ja ilmastointi.

Työympäristöön liittyvien tekijöiden lisäksi työasennot ja -liikkeet voivat vaikuttaa työviihtyvyyteen ja työtehoon (Rauramo 2012a, 45). Tutkimustulosten mukaan suurin osa vastaajista työskentelee pääasiallisesti istuen. Myös suurin osa arvioi oman työskentelyasentonsa ergonomisesti melko hyvänä. Istumatyö kuitenkin kuormittaa elimistöä varsin yksipuolisesti, jonka vuoksi työskentelyasentoa tulisi Rauramon (mp.) mukaan pyrkiä monipuolistamaan esimerkiksi työskentelemällä välillä seisten.

Tuloksista ilmenee, että suurimmalla osalla vastaajista on käytössään ergonomiaa parantavia apuvälineitä ja kalusteita, kuten esimerkiksi ergonominen työtuoli, rulla-hiiri tai sähkösäätöinen työtaso. Vastaajat ovat toivoneet työpaikalla kaipaamiaan ergonomisia apuvälineitä ja kalusteita, mutta vain reilun neljänneksen toiveet on huomioitu kaikilta osin. Myös työpaikalta saatavassa ergonomiaa koskevassa tiedossa ja opastuksessa on tulosten perusteella havaittavissa puutteellisuutta, kun

lähes neljännes ilmoitti, ettei sitä ole työpaikallaan lainkaan saanut. Lähes kaikki (92 %) vastaajista ovat kuitenkin sitä mieltä, että ergonomiasta olisi tärkeää saada työpaikalla tietoa ja opastusta.

Tutkimustulosten mukaan myös kognitiivisen ergonomian toteutumiseen ollaan työpaikoilla pääosin tyytyväisiä. Työssä tarvittavien ohjelmien ja ohjelmistojen käyttöön on saatu riittävästi opastusta ja ne koetaan pääosin helppokäyttöisinä. Lisäksi vastaajien on mahdollista säätää työssä käytettävien ohjelmistojen ja käyttöjärjestelmien ominaisuuksia itselleen sopiviksi, jonka osaltaan voidaan nähdä parantavan kognitiivista ergonomiaa. Tuloksista kuitenkin ilmenee, että käytettävät ohjelmistot sisältävät usein hankalia tai työläitä toimintoja, jotka häiritsevät sujuvaa työskentelyä. Työhön liittyvien käyttöjärjestelmien ja ohjelmistojen käyttämiseen liittyvässä palautteen antamisessa ilmenee myös hieman parantamisen varaa.

Vastaajat ovat tyytyväisiä mahdollisuuksiin kehittää omaa osaamista ja oppia uutta. Yli puolet vastaajista kuitenkin toivoo, että esimies antaisi enemmän palautetta tehdyistä työsuorituksista. Yli puolet kokee myös, että työsuoritusta ei arvosteta tarpeeksi. Onkin tärkeää pohtia, johtuvatko kokemukset arvostuksen puutteesta juuri siitä, että palautetta ei koeta saavan tarpeeksi.

Rauramo (2012b, 135–136) toteaaakin, että palautteen saaminen tehdystä työstä on erityisen tärkeää työn tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin edistämisen kannalta, sillä se mahdollistaa muun muassa oman työn arvioinnin ja kehittämisen, virheisiin puuttumisen sekä onnistumisen kokemusten saamisen. Jos palautetta ei saada tarpeeksi, voi työntekijä kokea itsensä ja tekemänsä työn merkityksettömäksi ja tarpeettomaksi. Rauramon (mp.) mukaan työtä koskevaa keskustelua tulisi esimiehen ja alaisten välillä lisätä, jotta työtä ja toimintatapoja voidaan kehittää yhdessä.

Fyysisen ja kognitiivisen ergonomian tavoin myös organisatorisen ergonomian toteutumiseen työpaikalla ollaan yleisesti hyvin tyytyväisiä. Työilmapiiri koetaan pääosin myönteisenä ja kannustavana ja työpaikalla voidaan usein tarvittaessa hyödyntää joustavaa työaikaa. Vastaajat kokevat, että työkaverit ja esimies antavat tukea ja ohjausta aina tarvittaessa. Lisäksi työ koetaan mielekkäänä ja sopivasti haastavana, jossa omaa osaamistaan on mahdollista kehittää.

Työaika suhteessa työtehtävien määrään koetaan riittäväksi. Vain pieni osa vastaajista kokee, että työaikaan suhteutettuna työmäärä on joko liian suuri tai liian vähäinen. Rauramon (2012a, 55) mukaan työajan arvioinnissa tulisi viikkotuntimäärän lisäksi huomioida palautumiselle jäävä aika. Jos palautumiselle ja levolle ei jää riittävästi aikaa, se voi aiheuttaa muun muassa väsymystä, tyytymättömyyttä ja kuormittuneisuutta. Rauramo (mp.) muistuttaa, että työ itsessään voi sisältää voimavaroja, jotka voivat osaltaan vaikuttaa palautumiseen. Näitä voimavaroja ovat esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet, työn varmuus, työkavereilta saatu tuki sekä esimiehen toiminnan oikeudenmukaisuus. Toimistotyössä palautumisjaksoja voidaan lisätä keskele työpäivää esimerkiksi toteuttamalla liikunta- ja rentoutumistaukoja (mp.).

Tutkimustulosten mukaan ergonomiset syyt eivät ole aiheuttaneet pitkiä sairauspoissaoloja. Suurin osa vastaajista ilmoittaa, että ergonomiset syyt eivät ole lainkaan olleet sairauspoissaolojen syinä viimeisen vuoden aikana. Niiden vastaajien kohdalla, jotka ovat olleet sairauslomalla ergonomisista syistä, ovat sairauspoissaolot 1–3 työpäivän mittaisia.

Työpaikan nykytila ergonomian ja työhyvinvoinnin näkökulmasta on yleisesti ottaen hyvä. Tutkimustulokset osoittavat, että vastaajat ovat tyytyväisiä niin fyysisen, kognitiivisen ja organisatorisen ergonomian tekijöihin työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. Fyysisen ergonomian osalta vastaajat ovat tyytyväisiä etenkin työympäristön fyysisiin ominaisuuksiin sekä ergonomiaan liittyvän tiedon ja ohjauksen saamiseen. Kognitiivisen ergonomian osalta tyytyväisyyttä ilmenee työssä käytettävien ohjelmien ja ohjelmistojen käytettävyyteen sekä mahdollisuuksiin uuden oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen. Organisatorisen ergonomian nähdään toteutuvan hyvin etenkin myönteiseen työskentelyilmapiiriin sekä työajan riittävyyden osalta. Ergonomian voidaan todeta toteutuvan työpaikalla hyvin sen kaikilla osa-alueilla osin myös sillä perusteella, että ergonomiset syyt eivät ole viimeisen vuoden aikana aiheuttaneet merkittävästi sairauspoissaoloja.

Kehittämiskohteiksi nousevat työympäristön fyysisistä ominaisuuksista lämpötilan ja melun huomioiminen. Kognitiivisista tekijöistä eniten tyytymättömyyttä aiheuttavat vähäinen palautteen saaminen esimieheltä sekä riittämättömäksi koettu arvostus

tehdystä työstä. Tyytymättömyyttä aiheuttaa myös käytettävien ohjelmistojen sisältämät hankalat tai työläät toiminnot, jotka voivat estää sujuvan työskentelyn mahdollisuuden.

8.1.2 Työn kuormittavuus

Tutkimuksessa selvitettiin, mitä näkemyksiä kohdejoukolla on työn kuormittavuudesta. Näitä näkemyksiä selvitettiin kysymällä, miten usein fyysistä ja psyykkistä kuormitusta koetaan, mitkä tekijät aiheuttavat kuormitusta ja millaisia oireita kuormituksesta syntyy.

Suurin osa vastaajista kuitenkin kokee fyysistä kuormitusta työssään jossain määrin joko päivittäin, viikoittain tai muutamia kertoja kuukaudessa. Tulokset osoittavat, että työssä eniten kuormitusta aiheuttavat pitkään paikoillaan istuminen, samoina toistuvat kädet tai pään liikkeet, silmien rasittuminen sekä toistuvat yläraajojen liikkeet. Vähiten fyysistä kuormitusta aiheuttaa taukojen puute. Tuloksista ilmenee, että jokainen kyselyyn vastannut kärsii jostain fyysisen kuormittumisen oireesta.

Vastauksissa korostuvat fyysisen kuormittumisen oireista niska- ja hartiaoireiden, väsymyksen sekä päänsäryn yleisyys. Lähes kaikki vastaajat ilmoittivat pääasialliseksi työskentelyasennokseen istumisen, mikä saattaa osaltaan lisätä fyysisen kuormittumisen oireiden esiintyvyyttä, jos työvälineiden ergonomiset ominaisuudet eivät ole kunnossa tai omaan ergonomiaan ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota. Lähes kolmasosa vastaajista arvioikin oman työskentelyasentonsa olevan fyysisen ergonomian kannalta melko huono. Myös muut vastaajat kokivat työskentelyasennossaan olevan parantamisen varaa.

Työpaikoilla eniten psyykkistä kuormitusta aiheuttavat työn jatkuvat keskeytykset, työyhteisön ja johdon asettamat tavoitteet, muiden työntekijöiden poissaolot sekä saadun palautteen tai arvostuksen puute. Tulosten mukaan vähiten psyykkistä kuormitusta aiheuttavat suuret asiakasmäärät ja henkilökohtaiset asiat.

Tulokset osoittavat, että psyykkistä kuormitusta esiintyy kaikilla vastaajilla, joista suurimmalla osalla viikoittain. Lähes puolet vastaajista kokee psyykkistä kuormitusta muutaman kerran kuukaudessa tai harvemmin. Onkin tärkeää huomata, että kukaan vastaajista ei kokenut, että psyykkistä kuormitusta ei esiintyisi lainkaan.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että kohdejoukko on hyvin valveutunut ja tietoinen kuormittumiseen johtavista tekijöistä. Fyysisen ja kognitiivisen ergonomian parantamiseksi ja näin myös fyysisen ja psyykkisen kuormittumisen vähentämiseksi esitettiin myös paljon kehittämisideoita, jotka ovat toteutettavissa joko omilla tai työnantajan toimilla. Fyysisen ja psyykkisen kuormittumisen ehkäisemiseksi ehdotettiin esimerkiksi työasentojen ajoittaista vaihtelemista, ergonomiaa parantavien apuvälineiden ja kalusteiden hyödyntämistä sekä töiden jakamista ja ajankäytön hallintaa.

Rauramo (2012b, 44) muistuttaa, että kuormittuneisuuden tunne on hyvin yksilöllistä – kun toinen kokee esimerkiksi uudet haasteet ja muutokset työhyvinvointia estävinä tekijöinä, voi ne toisen mielestä toimia keskeisinä motivaatiotekijöinä. Rauramo (mp.) kehottaakin jokaista pohtimaan niitä tekijöitä, jotka omassa työssä aiheuttavat haitallista fyysistä tai psyykkistä kuormittumista. Kuormittumista aiheuttavien tekijöiden vähentämiseksi tai poistamiseksi hän ehdottaa keskustelemaan esimerkiksi esimiehen kanssa. Kuormittumista aiheuttavien tekijöiden tunnistamisen lisäksi Rauramo (mp.) pitää yhtä tärkeänä työn voimavarojen tunnistamista.

Mattila ja Pääkkönen (2015, 10) pitävät liiallisen kuormituksen ennaltaehkäisyä tärkeänä niin työntekijän kuin organisaationkin näkökulmasta, sillä sen voidaan nähdä tuovan mukanaan organisaation kilpailukykyyn vaikuttavia asioita. Tällaisiksi asioiksi he mainitsevat muun muassa työelämän kokonaislaadun, eli työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin paranemisen, henkilöstön halukkuuden osallistua työn kehittämiseen, sairauspoissaolojen ja tapaturmien vähentymisen ja näin myös tuottavuuden sekä kustannustehokkuuden paranemisen välillisten ja välittömien talousvaikutusten osalta. Mattila ja Pääkkönen (mp.) uskovat, että näillä vaikutuksilla voidaan saavuttaa positiivinen kierre, jolloin organisaation tuloksellisuus ja työhyvinvointi ylläpitävät toisiaan.

8.1.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen ergonomian keinoin

Kohdejoukolta pyrittiin keräämään avoimilla kysymyksillä tietoa siitä, miten he voisivat omalla toiminnallaan kehittää ergonomian eri osa-alueita, ja miten he puolestaan toivoisivat työnantajan niitä kehittävän. Avoimia kysymyksiä koskevat ergonomian osa-alueet käsittivät sekä fyysisen, kognitiivisen että organisatorisen ergonomian.

Verrattuna saatujen tulosten määrää kognitiiviseen ja organisatoriseen ergonomiaan, saatiin fyysiseen ergonomiaan liittyviä kehittämis ehdotuksia selvästi eniten. Fyysisen ergonomian kehittämis ehdotuksissa korostuu etenkin omien työasentojen parempi huomioiminen, kuten esimerkiksi työasentojen vaihtelevuus, hyvän ryhdin säilyttäminen sekä ergonomisten apuvälineiden käyttö. Kehittämis ehdotuksina fyysisen ergonomian osalta ehdotettiin myös taukojumppaa, venyttelyä tai jaloittelua työpäivän aikana. Myös fyysiseen työympäristöön, kuten oman työtuolin säätöön tai työpisteen siisteyteen, olisi vastaajien mukaan hyvä kiinnittää huomiota säännöllisin väliajoin. Tuloksista voidaankin päätellä, että vastaajat tiedostavat, missä asioissa tai tilanteissa omaa fyysistä ergonomiaa olisi mahdollista parantaa ja miten se tulisi tehdä.

Suurin osa vastaajista ilmoitti kokevansa fyysistä kuormitusta työssään joko päivittäin, viikoittain tai muutamia kertoja kuukaudessa, ja suurimpina kuormitustekijöinä vastauksissa ilmeni istumiseen liittyvät kuormitustekijät, kuten pitkään paikoillaan istuminen. Vähentääkseen istumisesta aiheutuvaa kuormitusta, tulisi työsuojeluhallinnon oppaan (Näyttöpäätetyö 2014, 10) mukaan huomiota kiinnittää erityisesti käytössä olevan työtuolin ominaisuuksiin. Oppaan (mp.) mukaan hyvä työtuoli on sellainen, joka soveltuu työntekijän mittoihin ja tarjoaa mahdollisuuden erilaisiin työasentoihin antaen vartalolle riittävän tuen. Lisäksi tuolissa on oltava riittävät säätöominaisuudet esimerkiksi istuinkorkeuden, istuinpinnan, käsinojen sekä selkänöjan osalta.

Työnantajan toimesta toteutettavina ergonomiaa parantavina kehittämis ehdotuksina vastaajat ehdottivat muun muassa hankittavan työpaikalle ergonomisia apuvälineitä ja kalusteita ja katsottavan työnantajan kanssa yhdessä oman työpisteen ergonomiaa. Lisäksi vastaajat toivovat kiinnitettävän huomiota erityisesti työympäris-

tön lämpötilaan, siisteyteen, työpisteen tilavuuteen sekä työn riittävään tauotukseen. Vaikka parannusehdotuksia esitettiinkin runsaasti, kerrottiin esitettyihin fyysistä ergonomiaa koskeviin parannusehdotuksiin ja toiveisiin suhtauduttavan työpaikalla kuitenkin hyvin ratkaisukeskeisesti.

Kognitiivisen ergonomian kehittämisehdotuksissa korostuvat ajankäytön ja kalenterin hallinta, avoin keskustelu sekä palautteen antaminen ja kannustus. Lisäksi ehdotuksissa toivottiin riittävän henkilöstön määrän varmistamista sekä koulutusten monipuolisempaa tarjoamista. Koulutusten avulla vastaajat haluavat kehittää omaa osaamistaan sekä varmistaa, että omat työtehtävät osataan hoitaa riittävällä ammattitaidolla. Tulokset osoittavat, että vastaajat ovat tyytyväisiä mahdollisuuksiin uuden oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen, mutta toisaalta koulutuksen tarjoaminen korostuu myös kehittämisehdotuksissa. Tämän ristiriidan vuoksi olisikin tärkeää varmistaa, että tarjotut koulutusmahdollisuudet vastaisivat entistä paremmin työntekijöiden tarpeita ja odotuksia.

Ajankäytön hallinnan ja kalenterin avulla vastaajat puolestaan toivoisivat työtehtävien suunnittelun olevan helpompaa niiden jakaantuessa tasaisemmin eri päiville, ja näin ollen myös erilaisille työtehtäville olisi mahdollista varata riittävästi valmistelu-aikaa. Riittävän henkilöstön määrän varmistamisella vastaajat toivoisivat työtehtävien jakautuvan tasaisemmin ja aikatauluttamisen toimivan paremmin. Myös uudistusten ja ohjeiden läpikäymiseen toivotaan enemmän aikaa, jotta uudistukset ehdittäisiin kunnolla sisäistää.

Tutkimustulosten perusteella organisatorisessa ergonomiassa koetaan olevan muihin ergonomian osa-alueisiin verraten vähiten kehitettävää. Organisatorisen ergonomian kehittämisen keinoissa vastauksissa korostuvat kuitenkin niin sisäiseen kuin ulkoiseenkin viestintään ja tiedottamiseen panostaminen sekä avun pyytäminen ja antaminen tarvittaessa. Lisäksi organisatorisen ergonomian kehittämisessä painotetaan positiivisen ja kannustavan ilmapiirin merkitystä, johon myös omalla asenteella voidaan vaikuttaa.

Organisatorisen ergonomian nykytilaan ja kehittämisehdotusten määrään vaikuttaa se, että kohdeorganisaatiossa on jo aikaisemmin kiinnitetty huomiota organisa-

torisen ergonomian tilaan ja siihen, miten sitä voitaisiin työpaikalla parantaa. Tuloksista ilmenee, että organisatorisen ergonomian kehittämisen prosessi on tälläkin hetkellä käynnissä, ja sen odotetaan jalkautuvan hiljalleen koko organisaatiotasolle.

8.1.4 Ergonomian vaikutukset kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että ergonomialla koetaan olevan hyvin merkittävä vaikutus kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Tulokset osoittavat, että fyysinen ergonomia koetaan kaikkein merkittävimpänä vaikuttajana kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Toiseksi merkittävimpänä vaikuttajana pidetään kognitiivista ergonomiaa, ja vähiten merkittävimpänä vaikuttajana organisatorista ergonomiaa. Sekä kognitiivista että organisatorista ergonomiaa pidettiin toisiinsa nähden kuitenkin lähes yhtä merkittävänä työhyvinvointiin vaikuttajina, ja myös niillä arvioitiin olevan työhyvinvointiin merkittävä vaikutus.

Fyysisen ergonomian vaikutusta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin pidetään merkittävimpänä, ja lähes puolet vastaajista kokeekin sillä olevan erittäin merkittävä vaikutus omaan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Myös muiden vastaajien mielestä fyysisellä ergonomialla on merkittävä vaikutus koettuun työhyvinvointiin, eikä kukaan koe, että sillä olisi vähäinen vaikutus tai että vaikutusta ei olisi lainkaan. Verraten kognitiivisen ja organisatorisen ergonomian osa-alueisiin, saatiin fyysiseen ergonomiaan selvästi eniten kehittämis ehdotuksia. Tähän vaikuttanee muun muassa se, että fyysinen ergonomia on melko näkyvä ergonomian ja työhyvinvoinnin osa-alue, minkä vuoksi siihen vaikuttavat tekijät ovat helpoimmin havaittavissa ja niiden tilaan ja muutoksiin tulee kiinnitettyä herkemmin huomiota. Fyysiseen ergonomiaan vaikuttavat tekijät heijastuvatkin herkästi koettuun työhyvinvointiin, mikä on havaittavissa myös tutkimustuloksissa.

Myös kognitiivisen ergonomian vaikutusta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin pidetään merkittävänä, vaikkakin hieman vähäisempänä kuin fyysisen ergonomian vaikutusta. Yli kolmasosa vastaajista kokee kognitiivisella ergonomialla olevan työhyvinvointiin erittäin merkittävä vaikutus, eikä kukaan vastaajista ei ole sitä mieltä, että kognitiivinen ergonomia ei vaikuttaisi työhyvinvointiin lainkaan.

Viime vuosina psyykkinen työhyvinvointi on noussut yhä keskeisemmäksi tekijäksi työhyvinvoinnista puhuttaessa, kun työn stressaavuus, työpaineet sekä työilmapiiri ovat lisääntyneet vastaavasti työn fyysisten ominaisuuksien ollessa monissa organisaatioissa hyvällä tasolla. Psyykkisellä työhyvinvoinnilla on todettu olevan myös merkittävä vaikutus muun muassa sairauspoissaolojen ehkäisyyn ja työssä viihtymisen kannalta, sillä sen on havaittu edistävän yksilön mielenterveyttä ja kokemuksia työn mielekkyydestä. (Virolainen 2012, 18.) Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voi kuitenkin olla vaikeampi havaita kuin fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, sillä fyysinen työhyvinvointi on melko näkyvää ja siksi helposti havaittavissa, kun taas psyykkinen työhyvinvointi ilmenee ulospäin näkymättömänä henkisenä kuormituksena, mikä jää helposti huomiotta. (Mts. 17–18.)

Organisatorisella ergonomialla ei nähdä olevan yhtä suurta vaikutusta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin kuin fyysisellä ja kognitiivisella ergonomialla, vaikka työpaikoilla ollaan selvästi tyytyväisiä organisatoriseen ergonomiaan liittyviin tekijöihin. Vaikka suurin osa vastaajista arvioi organisatorisen ergonomian vaikuttavan merkittävästi tai jokseenkin merkittävästi työhyvinvointiin (asteikot 3–5), on osa vastaajista kuitenkin sitä mieltä, että sillä ei ole lainkaan vaikutusta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Tutkimustulokset osoittavatkin, että fyysinen ja kognitiivinen ergonomia koetaan vastaajien mukaan organisatorista ergonomiaa tärkeämpänä.

8.2 Arvostava haastattelu

Opinnäytetyön kehittämistyön tavoitteena oli kuvata kehittämismenetelmä, jonka avulla kohdeorganisaatio voi kehittää työhyvinvointia tuloksellisesti. Tutkiessamme työhyvinvoinnin kehittämismenetelmiä oli tavoitteena löytää menetelmä, jonka avulla työhyvinvoinnin kehittämiseen voisi osallistua organisaation johdon ja esimiesten lisäksi myös työntekijät itse. Ajatus työntekijöiden osallistamisen tärkeydestä pohjautui esimerkiksi Sinokin ja Virtasen (2014, 174) näkemykseen siitä, että työn ja työympäristön kehittämisessä parhaimpia asiantuntijoita ovat työntekijät itse. Myös Virolainen (2012, 135) muistuttaa, että työhyvinvoinnin kehittämisen tulisi olla prosessi, johon osallistuu koko organisaatio. Hän toteaa, että työntekijöiden passiivointi työhyvinvoinnin kehittämisessä aiheuttaa tyytymättömyyttä työilmapiiriin ja

työtyytyväisyyteen, jolloin myöskään kehittämishankkeisiin ei suhtauduta positiivisesti (s. 139). Tämän vuoksi halusimme löytää sellaisen työhyvinvoinnin kehittämismenetelmän, johon koko henkilöstö voi osallistua ja jossa työntekijät voivat myös kokea saavansa oman äänensä kuuluviin. Uskomme, että mahdollisuuksilla osallistua ja vaikuttaa, voidaan saavuttaa toivottuja ja toimivia muutoksia.

Kehittämistyön tuotoksena esitellään David Cooperriderin kehittämä Arvostava haastattelu -menetelmä (*Appreciate inquiry*). Arvostava haastattelu on organisaation, työyhteisön ja yksilön vahvuuksille rakentuva kehittämismenetelmä, jossa huomio kohdistetaan erityisesti organisaation vahvuuksiin sekä muihin toimiviksi koettuihin tekijöihin. (Virolainen 2012, 160.)

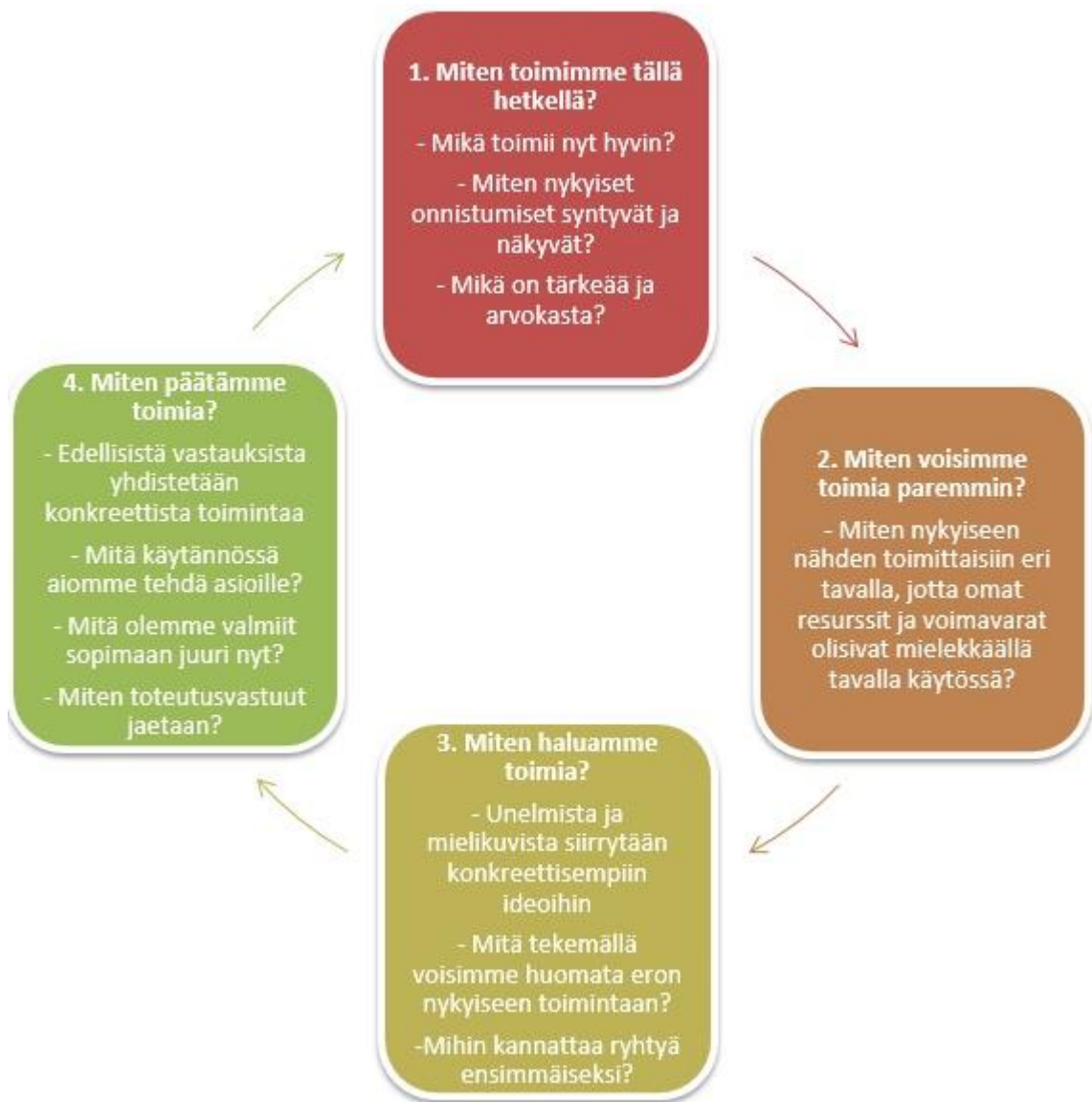
Arvostavassa haastattelussa keskitytään siihen, mikä organisaatiossa toimii. Summa ja Tuominen (2009, 11) uskovat muutosvoiman käynnistyvän silloin, kun tiedostetaan yksilöiden ja organisaation parhaat toimintatavat. Arvostavassa haastattelussa kiinnitetään huomio siis siihen, missä toiminnoissa on onnistuttu ja mikä organisaation ongelmista huolimatta toimii. Huomion kiinnittäminen positiivisiin asioihin lisää organisaation jäsenten motivaatiota osallistua kehittämisen vaatimaan toimintaan ja panostaa siihen omalla osaamisellaan. Kun ongelmakeskeisissä lähestymistavoissa pohditaan, mikä on vialla ja miten ongelmat korjataan, on arvostavan haastattelun painopiste toimivien ja parhaiden käytäntöjen hakemisessa. (Mp.)

Arvostava haastattelu -menetelmä pohjautuu kolmeen periaatteeseen. Ensimmäisen periaatteen mukaan organisaatio tulee nähdä elävänä rakennelmana, jonka ihmiset ovat muodostaneet. Osaamisen ja tiedon ytimenä ei nähdä ainoastaan yksittäistä ihmistä, vaan merkityksellisempänä pidetään suhteita ja vuorovaikutusta. Toinen periaate kuvastaa haastattelukysymysten sisällön merkitystä muutoksessa. Jos esitetään myönteisiä kysymyksiä, organisaatio muuttuu myönteiseen suuntaan. Myös kolmas periaate mukailee myönteisiä lähtökohtia muutokseen, eli myönteisten tulevaisuudenkuvien uskotaan johdattavan myös myönteisiin toimiin. (Osaamista kehittämään 2011, 37.)

Menetelmän tarkoituksena on siis yhteistoiminnallisesti löytää tekijöitä, jotka toimivat yhteisössä tai organisaatiossa hyvin. Menetelmän keinoina ovat esimerkiksi

haastattelut ja ryhmätyömenetelmät sekä palaverit ja kehityskeskustelut. Koska menetelmän keinoiksi sopivat hyvin monenlaiset tilaisuudet ja keskustelut, soveltuu se käytettäväksi niin alaisen ja esimiehen kesken kuin isommankin ryhmän kanssa. (Osaamista kehittämään 2011, 37.)

Kehittämistyö arvostavassa haastattelussa muodostuu viidestä vaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa selvitetään positiivista voimaa ja toimivuutta tuottavia tekijöitä organisaatiossa. Kun organisaation toimivat käytännöt on löydetty ja määritelty, analysoidaan niitä toisessa vaiheessa yhdessä. Analysoinnin jälkeen käytännöistä muodostetaan yhteinen mielikuva, jonka tarkoituksena on kuvastaa organisaation tavoitetilaa silloin, kun kaikki hyväksi havaitut toimintamallit ovat mahdollisimman laajassa käytössä. Neljännessä vaiheessa etsitään ja kehitetään keinoja, joilla mielikuvaharjoituksen avulla luotua tavoitetilaa lähdetään tavoittelemaan. Viidennessä ja viimeisessä vaiheessa sovitaan yhteisesti miten muutos organisoidaan ja miten vastuunjako määritellään käytännön toteuttamiseksi. (Osaamista kehittämään 2011, 37.)



Kuvio 33. Kehittämisen kehä arvostava haastattelu -lähestymistavan mukaan (Osaamista kehittämään 2011, 38).

Mäkinen ym. (2015, 17) näkevät arvostavan haastattelun hyvänä puolena esimerkiksi sen herättämät myönteiset tunteet ja innostuksen. Näiden positiivisten tunteiden avulla on helpompaa nähdä uusia mahdollisuuksia ja tuottaa erilaisia ideoita. Esimerkiksi arvostavan haastattelun käyttö lisää uskoa omiin mahdollisuuksiin muuttaa tilannetta, mikä nähdään tyypilliseksi ominaisuudeksi myös muille voimavarakeskeisille kehittämismenetelmille. Kun käytetään menetelmiä, joissa yhdistetään voimavarakeskeisyys sekä työntekijöiden osallistuminen kehittämistyöhön, voidaan Mäkinen ym. (mp.) mukaan työhyvinvointia kehittää voimakkaammin kuin muilla perinteisemmillä menetelmillä. Tämä mahdollistuu muun muassa siksi, että kehittämistyöhön osallistumisen herättämät myönteiset tunteet lisäävät avoimuutta

uusille käytännöille ja auttavat työhön liittyvien voimavarojen hahmottamisessa. Lisäksi yhteistyö organisaation johdon kanssa vahvistaa työntekijöiden kokemusta osallisuudesta ja vaikutusmahdollisuuksista. (Mp.) Myös Virolainen (2012, 161) näkee arvostavalla haastattelulla positiivisia vaikutuksia. Hän mainitsee, että arvostavan haastattelun avulla muutokset ovat usein paremmin informoituja ja muutokselle on pienempi vastarinta. Lisäksi arvostava haastattelu lisää positiivista me-henkeä ja organisaation välistä avointa viestintää.

Esimerkkirunko (liite 3) arvostavalle haastattelulle on luotu mukaillen Summan ja Tuomisen (2009, 25–26) arvostavan haastattelun työvaiheita. Manka ym. (2007, 25) kuitenkin muistuttavat, että jokaisen organisaation on pohdittava omia kehittämis-kohteitaan ja tavoitteitaan sekä työstettävä valittuja menetelmiä itselleen ja näihin asetettuihin tavoitteisiinsa sopiviksi.

9 POHDINTA

9.1 Jatkotutkimusehdotukset

Tämän opinnäytetyön tutkimustulokset kuvastavat mielestämme kattavasti Pohjanmaan Osuuspankin henkilöstön kokemuksia ergonomiasta ja työhyvinvoinnista sekä niiden nykytilaa työpaikalla. Tulosten perusteella voidaan todeta, että valtaosa pitää ergonomiaa ja sen eri osa-alueita merkittävinä osatekijöinä työhyvinvoinnin syntymisessä. Tutkimuksen kohdejoukon voidaan myös todeta olevan valveutunut ergonomiaan ja työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden suhteen, sillä sen lisäksi, että kerrotaan missä ergonomiaan ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa on kehittämistä, osataan myös kertoa, millä keinoin niitä voitaisiin parantaa.

Mielestämme tutkimustulokset ovat luotettavia. Tulosten luotettavuutta voidaan perustella suhteellisen hyvällä vastausprosentilla (44 %) sekä sillä, että vastaajat olivat selvästi paneutuneet kyselyyn ja vastanneet siihen huolellisesti. Huolellisuus kyselyyn vastaamisessa näkyy esimerkiksi avoimiin kysymyksiin saatujen vastausten määränä ja laatussa. Esitetyt kehittämisideat ergonomian ja työhyvinvoinnin parantamiseksi ovat osin myös suoraan työnantajan hyödynnettävissä. Lisäksi tutkimuksen luotettavuutta lisää virheiden mahdollisuuksien poistaminen. Virheitä ja tulosten vääristymistä estettiin kyselylomakkeen huolellisella läpikäynnillä ja testaamisella. Lisäksi kyselylomakkeeseen liitettiin joka aihealueeseen liittyvä lyhyt johdanto, jotta vastaajilla olisi tarkka käsitys siitä, mitä tutkitaan ja mitä asioita tutkittava aihealue kattaa.

Uskomme tutkimustulosten hyödyttävän Pohjanmaan Osuuspankkia laaja-alaisesti, sillä tutkimustulokset ovat hyödynnettävissä työpaikalla tehtävien työhyvinvointikyselyjen rinnalla. Lisäksi uskomme, että tekemäämme kyselylomaketta voidaan käyttää tukena myös jatkossa esimerkiksi silloin, kun työterveyshuollon kanssa arvioidaan työntekijöiden ergonomian toteutumista työpaikalla. Kyselytutkimus on myös toteutettavissa sellaisenaan uudelleen, jos mahdollisten muutostoimenpiteiden jälkeen halutaan saada vertailevia tuloksia.

Uskomme Pohjanmaan Osuuspankin hyötyvän monin tavoin myös siitä tiedosta, millaiseksi henkilöstö kokee työpaikan ergonomian. Tutkimustuloksista johdettavia tietoja henkilöstön kokemuksista ja tuntemuksista ergonomian nykytilasta voidaan hyödyntää etenkin osallistavassa suunnittelussa. Aulanko ym. (2010, 108) näkevät osallistavan suunnittelun parhaana vaihtoehtona työtä koskevassa suunnittelussa, sillä parhaan tiedon nykytilanteesta ja korjausehdotuksista saa työntekijöiltä itseltään. Kun työntekijöiden kokemukset ja korjausehdotukset käsitellään ja toteutetaan yhteistyössä erikoissuunnittelijoiden ja työsuojelun asiantuntijoiden kanssa, voidaan saada aikaan toimivia toimintatapoja ja innovaatioita. Esimerkiksi Bersin ym. (2017) toteavat työntekijäkokemusta (*Employee Experience*) koskevassa artikkelissaan, että yhä useammat yritykset hyödyntävät työntekijöiden ideoita muun muassa työn suunnittelussa, sillä he tietävät parhaiten, millä keinoin täydellinen ”työntekijäkokemus” voidaan saavuttaa.

Aulanko ym. (2010, 108) myös toteavat, että mitä aikaisemmin työntekijät osallistetaan suunnitteluun, sitä helpommin ja nopeammin muutostarve sisäistetään ja toimimattomat toimintatavat voidaan korvata toimivilla. Kun tutkimustuloksista ilmenneet kokemukset ergonomiasta ja ergonomiaan liittyvistä puutteista huomioidaan, voidaan esimerkiksi erilaisia sairauksia ja sitä kautta myös sairauspoissaoloja ehkäistä. Lisäksi toimivilla ergonomisilla käytännöillä voidaan oleellisesti lisätä työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia.

Tämän opinnäytetyön tulosten pohjalta esitämme ehdotuksia myös mahdollisille jatkotutkimuksille. Koska tämän opinnäytetyön tarkoituksena ei ollut tutkia asioiden syy-seuraussuhteita tai muita riippuvuuksia, voisi jatkotutkimuksen toteuttaa paneutumalla nimenomaan ilmiöiden taustalla oleviin asioihin ja niihin vaikuttaviin syihin.

Tutkimustulosten perusteella mielestämme tärkeä aihe jatkotutkimukselle olisi myös työpaikan sisäinen viestintä ja sen kehittäminen. Tarkkonen (2012, 162) toteaa vuorovaikutuksen olevan yksi organisaation perustekijöistä, jota ilman työyhteisöä ei ole olemassa. Vuorovaikutuksen ansiosta työyhteisöt ovat keskustelevia, asioista tiedotetaan ja yhteistyö sujuu kaikkien organisaatiotasojen välillä. Myös Rauramo (2012b, 177) muistuttaa ihmisten kaipaavan tietoa omasta työstään, sitä koskevista asioista ja päätöksenteosta. Hän mainitsee työpaikoilla meneillään olevasta viestintäkulttuurin murroksesta, jossa tasapainoillaan niin suullisen, sähköisen ja kirjallisen

viestinnän välillä. Rauramo (mp.) toteaa, että etenkin sähköisen viestinnän yleistyttyä työpaikoilla kannattaa pohtia viestintään liittyviä kehittämistarpeita.

Tutkimustulosten perusteella ehdotamme jatkotutkimuksen aiheeksi myös toimivan palautekulttuurin tutkimista ja kehittämistä. Esimerkiksi Rauramo (2012b, 135) korostaa rakentavan palautteen antamisen ja saamisen olevan työhyvinvoinnin edistämisen ja työn tuloksellisuuden kannalta erittäin tärkeää. Vaikka sähköisen viestinnän hyödyntäminen työpaikoilla on merkittävästi lisääntynyt, sillä ei voida Rauramon (s. 136) mukaan kuitata työtä koskevaa keskustelua tai palautteenantoa. Hän ehdottaa, että työtä koskeviin kokouksiin ja muihin tilaisuuksiin varattaisiin aikaa myös palautekeskusteluille, jotta siitä tulisi luonteva osa työyhteisön kaikkea kanssakäymistä.

Mielestämme mainitut jatkotutkimusehdotukset ovat varsin tärkeitä, sillä niillä kaikilla on merkitystä työhyvinvointiin, sen kehittämiseen sekä organisaation tulokselliseen johtamiseen. Myös Tarkkonen (2012, 178) on todennut, työhyvinvointi on ymmärrettävä kokonaisuutena, joka sisältää laajasti erilaisia syy-seuraussuhteita. Tämän vuoksi työhyvinvoinnin edistäminen vaatii johdonmukaisia ja kokonaisvaltaisia toimintatapoja, sillä todennäköisesti pitkällä aikavälillä kaikki vaikuttaa kaikkeen. Tarkkosen mukaan tämä tosiasia pakottaa vähitellen kaikki yritykset vastaamaan meneillään oleviin ja tuleviin muutoksiin oman toimintansa kehittämisellä. Hän myös toteaa (s.179), että työolosuhteiden korjaavista ja reagoivista toimintatavoista tulisi irrottautua, sillä ne johtavat usein vain viiveellisiin ja kalliisiin tuloksiin. Sen sijaan työhyvinvoinnin kehittämisessä organisaatioissa tulisi luoda sellaisia toimintatapoja, joiden avulla voidaan oppia ennakoimaan, hallitsemaan ja ymmärtämään yhä paremmin niitä asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin.

9.2 Oman työskentelyn pohdinta

Koko opinnäytetyöprosessi eteni mielestämme hyvin ja johdonmukaisesti. Prosessi eteni tekemämme suunnitelman mukaisesti niin sisällöltään kuin aikataulullisestikin. Opinnäytetyöprosessiin kokonaisuudessaan suunnitelman laatimisesta työn valmistamiseen kului aikaa noin kolme kuukautta. Eniten aikaa kului teoreettiseen viitekehukseen tutustumiseen, sen luomiseen sekä kirjoittamiseen. Tutkimusaineiston

hankinta ja analysointi puolestaan valmistuivat suhteellisen nopeasti, mikä osin mahdollistui käyttämällä Webropol-kysely- ja raportointityökalua. Koska kyselylomakkeen aineisto tallentui suoraan sähköiseen muotoon, ei aikaa kulunut tulosten syöttämiseen muuhun tilasto-ohjelmistoon. Näin myös vältettiin esimerkiksi virhelyöntien mahdollisuus ja osaltaan lisättiin tutkimuksen luotettavuutta.

Koimme tämän opinnäytetyön tekemisen varsin mielenkiintoiseksi, sillä tutkittava aihe oli laaja-alainen ja ajankohtainen. Aiheen laajuus toi mukanaan myös omat haasteensa, sillä esimerkiksi aineistoa löytyi runsaasti ja käsiteltävien asioiden rajasta täytyi miettiä tarkkaan. Aiheen laajuus toisaalta myös helpotti työn tekemistä, sillä luotettavaa materiaalia työn teoreettiseen osuuteen löytyi vaivattomasti. Mielestämme onnistuimme rajaamaan työhömmme ergonomian ja työhyvinvoinnin kannalta kaikki oleelliset ja tärkeät asiakokonaisuudet, mikä mahdollisti asioiden ja erilaisten syy-seuraussuhteiden laaja-alaisen käsittelyn. Etenkin opinnäytetyön teoriaosuuden kirjoittaminen opetti paljon uusia asioita ergonomiasta, työhyvinvoinnista sekä näiden yhteyksistä toisiinsa ja organisaation menestykseen ja tuloksellisuuteen. Kyselyn tulokset puolestaan opettivat, kuinka pienilläkin asioilla on vaikutusta työhyvinvointiin – ja toisaalta miten pienillä muutoksilla voidaan saada aikaan merkittäviä tuloksia työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Koemme erityisesti onnistuneemme toimivan, kattavan ja monipuolisen kyselylomakkeen luomisessa sekä tulosten kattavassa analysoinnissa. Oli ilo huomata, että vastaajat olivat selvästi paneutuneet tutkittavaan aiheeseen ja antoivat etenkin kyselyn avoimiin kysymyksiin hyviä ja perusteltuja ehdotuksia siitä, miten työhyvinvointia olisi mahdollista ergonomian keinoin parantaa. Vastausten perusteella voimme todeta, että kohdejoukko on varsin tietoinen siitä, mitkä toimintatavat ja menetelmät työpaikalla ovat toimivia, missä puolestaan olisi kehittämisen varaa ja millä keinoin asiat voitaisiin muuttaa toimivimmiksi. Olemme tyytyväisiä myös siitä, että opinnäytetyöprosessi eteni suunnitelmiamme mukaisesti, mikä onnistui muun muassa työskentelyn hyvällä aikatauluttamisella ja itsensä johtamisella.

Opinnäytetyön kohdejoukon kokoon suhteutettuna oli tutkimuksen vastausprosentti (44 %) mielestämme melko hyvä. Jos toteuttaisimme tämän opinnäytetyöprosessin uudelleen, voisi tutkimuksen kohdejoukoksi määritellä kaikki 26 POP Pankkia. Näin

tutkimuksen saisi kattamaan suurempaa joukkoa, ja tutkimustuloksista voisi tehdä vielä kattavampia johtopäätöksiä.

Kaiken kaikkiaan olemme todella tyytyväisiä tekemäämme opinnäytetyöhön. Tutkimustulokset osoittavat, että Pohjanmaan Osuuspankin henkilöstö kokee ergonomialla olevan merkittävä vaikutus kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Uskomme, että saadut tutkimustulokset ja kehittämis ehdotukset auttavat Pohjanmaan Osuuspankkia kehittämään fyysistä, kognitiivista ja organisatorista ergonomiaa niin, että se osaltaan lisää henkilöstön työhyvinvointia. Toivomme, että myös esittämämme arvostava haastattelu -menetelmä saisi työpaikoilla positiivisen vastaanoton ja sitä testattaisiin työvälineenä ergonomian ja työhyvinvoinnin kehittämisessä.

LÄHTEET

- Ahonen, G. & Ojala, L. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2. uud. p. Helsinki: WSOYpro.
- Aromaa, A. & Koskinen, S. 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.
- Aulanko, M., Huovinen, M., Kiiikka, K. & Lehtinen, M-L. 2010. Teemana työ. Helsinki: Otava.
- Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T. & Ilmarinen, J. 2016. Strategisen hyvinvointi 2016. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Ossi Aura Consulting Oy. [Viitattu 21.11.2017]. Saatavana: http://www.ossiaura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/strateginen_hyvinvointi_2016_www.pdf
- Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J. 2011. Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2011. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Excenta Oy. [Viitattu 20.10.2017]. Saatavana: http://www.ossiaura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/strategisen_hv_tila_2011.pdf
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. 2004. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. Human Resource Management 43 (1), 83–104.
- Bersin, J., Flynn, J., Mazar, A. & Melian, V. 28.2.2017. [Online article]. The employee experience: Culture, engagement, and beyond. [Ref. 10.12.2017]. Available at: <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/focus/human-capital-trends/2017/improving-the-employee-experience-culture-engagement.html>
- Ergonomia. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 20.11.2017]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/>
- Fyysinen kuormitus. 2017. [Verkkosivu]. Työsuojeluhallinto. [Viitattu 28.11.2017]. Saatavana: <http://www.tyosuoja.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Hyvä työ aivoille: Kognitiivinen ergonomia työhyvinvoinnin tukena. 2013. [Verkkojulkaisu]. Muistiliitto. [Viitattu 16.11.2017]. Saatavana: http://muistiliitto.fi/fi-les/9613/7586/9975/KognErgHuoneentaulu_esite_WEB.pdf
- Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja: Voitko hyvin työssäsi? Helsinki: Yrityskirjat.

- Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. 2005. [Verkkajulkaisu]. Ilmarinen. [Viitattu 25.11.2017]. Saatavana: https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyonantaja/johda_tyohyvinvointia_tuloksellisesti.pdf
- Johtaminen ja esimiestyö. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 3.10.2017]. Saatavana: https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyo
- Juuti, P. 2006. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa: Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.
- Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kaski, S. & Nevalainen, V. 2017. Jo riittää: Irti kiusaamisesta ja kiusaajista. Helsinki: Kirjapaja.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.
- Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. uud. p. Helsinki: WSOYpro.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.
- Keskustele, kehitä & kehity: Kehityskeskustelu lisää työhyvinvointia. 2008. Helsinki: Valtiokonttori, Kaiku-palvelut.
- Kiusaamisen ennaltaehkäisy ja siihen puuttuminen. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 12.10.2017]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteisoyhteistoiminta/tyopaikkakiusaamisen/ennaltaehkaisy-ja-puuttuminen/>
- Kuikka, P. & Paajanen, T. 2015. Työstä ja tarkkaavaisuudesta. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kääriäinen, M. 2012. Huomio henkiseen työhyvinvointiin. 5. uud. p. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- L 20.1.2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.
- L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki.
- Launis, M. & Lehtelä, J. (toim.) 2011. Ergonomia. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Louhevaara, V. & Launis, M. 2011. Voimat, liikkeet ja asennot. Teoksessa: M. Launis & J. Lehtelä (toim.) *Ergonomia*. Helsinki: Työterveyslaitos, 69–86.
- Luomala, A., Manka, M-L. & Nuutinen, S. 2008. Tutkimusraportti työhyvinvoinnin tilasta ja muutokseen suhtautumisesta seudullisen muutoshankkeen käynnistämisenvaiheessa. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Työhyvinvoinnin ja ihmisten tutkimus- ja kehittämisryhmä HyWin Synergos. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu. Saatavana: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/keva-tutkimus.pdf>
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Manka, M-L. 2007. Työrauhan julistus: Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Helsinki: Kirjapaja.
- Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön: Eväitä kehittämistyön avuksi. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. [Viitattu 25.11.2017]. Saatavana: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>
- Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. [Verkkojulkaisu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 5.10.2017]. Saatavana: https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf
- Mikkonen, M. 29.4.2016. Työterveyslaitoksen professori: Vähintään 25 miljardin vuosittaiset kustannukset työpahoinvoinnista. [Verkkoartikkeli]. YLE. [Viitattu 20.11.2017]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-8846551>
- Mironen, A. & Rissanen, T. 2006. Epäasiallinen kohtelu, häirintä, työpaikkakiusaaminen – ohjeita henkilöstön edustajille. [Verkkojulkaisu]. JHL – Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. [Viitattu 12.10.2017]. Saatavana: <https://www.jhl567.com/@Bin/123940/epaasiallisuus+ja+kiusaus.pdf>
- Morel, G., Amalberti, R. & Chauvin, C. 2009. How good micro/macro ergonomics may improve resilience, but not necessarily safety. *Safety Science* 47, 285–294.
- Mäkelä-Pusa, P. & Terävä, K. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. [Verkkojulkaisu]. Kuntoutussäätiö. [Viitattu 19.10.2017]. Saatavana: <http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/materiaalipankki/Esimes%20ty%C3%B6hyvinvointia%20rakentamassa.pdf>
- Mäkinen, J-P., Heikkilä-Tammi, K. & Manka, M-L. 2015. Miten kuntaesimies voi parantaa työhyvinvointia? [Verkkojulkaisu]. Kunnallissalan kehittämissäätiö. [Viitattu 5.12.2017]. Saatavana: <http://kaks.fi/wp-content/uploads/2015/10/Miten-kuntaesimies-voi-parantaa-ty%C3%B6hyvinvointia.pdf>

- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn: Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.
- Näyttöpäätetyö. 2014. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 1. Tampere: Työsuojeluhallinto.
- Osaamista kehittämään! Periaatteita ja menetelmiä osaamisen ylläpitoon ja lisäämiseen. 2011. [Verkkojulkaisu]. Suomen Kuntaliitto. [Viitattu 5.12.2017]. Saatavana: <https://www.kt.fi/publications/2011-004>
- Pohjanmaan Osuuspankin tilinpäätös vuodelta 2016. 25.4.2016. Pohjanmaan Osuuspankki. [Verkkosivu]. [Viitattu 5.12.2017]. Saatavana: <https://www.poppankki.fi/pohjanmaan-osuuspankki/ajankohtaista/uutisarkisto/2017/04/25/pohjanmaan-osuuspankin-tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s-vuodelta-2016>
- Pohjanmaan Osuuspankki. Ei päiväystä. Pohjanmaan Osuuspankki. [Verkkosivu]. [Viitattu 5.12.2017]. Saatavana: <https://www.poppankki.fi/pohjanmaan-osuuspankki>
- Psykososiaalinen kuormitus. Päivitetty 12.6.2017. [Verkkosivu]. Työsuojeluhallinto. [Viitattu 10.10.2017]. Saatavana: <http://www.tyosuoja.fi/tyoolot/psykososiaalisen-kuormitus>
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 22.11.2017]. Saatavana: http://www.tyolama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kan-net_22062016.pdf
- Rauramo, P. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 18.10.2017]. Saatavana: https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf
- Rauramo, P. 2012a. Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Rauramo, P. 2012b. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uud. p. Helsinki: Edita.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Sinokki, M. & Virtanen, P. 2014. Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.
- Stressi ja työuupumus. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Työterveyslaitos. [Viitattu 10.10.2017]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

- Summa, T. & Tuominen, K. 2009. Fasilitaattorin työkirja: Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. [Verkkojulkaisu]. Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa ry. [Viitattu 5.12.2017]. Saatavana: http://www.gloaalikasvatus.fi/tiedostot/Fasilitaattorin_tyokirja.pdf
- Suomen Ergonomiayhdistys ry. 2017. [Verkkosivu]. [Viitattu 29.11.2017]. Saatavana: <http://www.ergonomiayhdistys.fi/>
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: UNIpress.
- Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa: Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava. 11–44.
- Tamminen, H. 2011. Työhyvinvointia yhteistyöllä. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 21.10.2017]. Saatavana: https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf
- Tarkkonen, J. 2016. Näin on tehty ennenkin: Tutkimus turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kokonaishallintaa estävistä ja vaikeuttavista uskomuksista. [Verkkojulkaisu]. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Väitösk. [Viitattu 11.11.2017]. Saatavana: http://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62334/Tarkkonen_Juhani_ActaE_186_pdfA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Tarkkonen, J. 2014. Työhyvinvointia yhteistoiminnalla: Työsuojelun yhteistoimintaelin ja työorganisaation kehittäminen. Kuopio: UNIpress.
- Tarkkonen, J. 2013. Toimielin ja henkilöstön työhyvinvointi: Päätöksentekijän haasteita ja mahdollisuuksia. Kuopio: UNIpress.
- Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä: Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Kuopio: UNIpress.
- Toiminta-ajatus. Ei päiväystä. Pohjanmaan Osuuspankki. [Verkkosivu]. [Viitattu 5.12.2017]. Saatavana: <https://www.poppankki.fi/pohjanmaan-osuuspankki/toiminta-ajatus>
- Työhyvinvointi ja työsuojelu. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 24.10.2017]. Saatavana: https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla
- Työhyvinvointifoorumi. 2010. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Työsuojeluhallinto. 27.9.2017. [Verkkosivu]. Fyysinen kuormitus. [Viitattu 5.10.2017]. Saatavana: <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>

- Työsuojeluhenkilöstö. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. [Viitattu 12.10.2017]. Saatavana: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilosto>
- Työsuojelu työpaikalla on yhteistyötä. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. [Viitattu 12.10.2017]. Saatavana: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla>
- Työsuojelun toimintaohjelma. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. [Viitattu 12.10.2017]. Saatavana: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-toimintaohjelma>
- Työterveyslaitos. 2017. [Verkkosivu]. Työhyvinvointi. [Viitattu 29.10.2017]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.
- Visio. Ei päiväystä. Pohjanmaan Osuuspankki. [Verkkosivu]. [Viitattu 5.12.2017]. Saatavana: <https://www.poppankki.fi/pohjanmaan-osuuspankki/visio>
- Warr, P. 1990. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology* 63, 193–210.
- WHO. 2017. [Website]. Constitution of WHO: principles. [Ref. 10.10.2017]. Available at: <http://www.who.int/about/mission/en/>

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Arvostavan haastattelun runko

LIITE 1 Saatekirje

Hei!

Olemme Seinäjoen ammattikorkeakoulun 3. vuoden tradenomiopiskelijoita ja teemme yhdessä opinnäytetyötä ergonomian vaikutuksista työhyvinvointiin. Opinnäytetyön toimeksiantajana on Pohjanmaan Osuuspankki ja tutkimuksen kohderyhmänä pankin työntekijät.

Tutkimuksella kartoitetaan Pohjanmaan Osuuspankin henkilöstön kokemuksia ergonomian nykytilasta työpaikalla. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena on löytää kehittämisideoita, joilla työhyvinvointia voitaisiin ergonomian keinoin parantaa.

Kysely on laadittu Webropol-kyselytyökalun avulla ja siihen pääsette vastaamaan alla olevan linkin kautta. Kyselyyn vastataan anonymisti, eikä vastaajan henkilöllisyys paljastu tutkimuksen missään vaiheessa. Vastaaminen vie aikaa noin 15–20 minuuttia.

Kysely on avoinna 6.-17.11.2017 välisen ajan. Vastaamalla kyselyyn annat arvokasta tietoa tutkimuksen kohderyhmän työhyvinvoinnista sekä työssä viihtymisestä. Toivomme, että saamme mahdollisimman paljon vastauksia.

Linkki kyselyyn:

<https://www.webpolsurveys.com/S/AAF8B638EFA078C0.par>

Kiitos osallistumisestanne!

Ystävällisin terveisin,

Maria Syynimaa
Sanna Syynimaa

LIITE 2 Kyselylomake

Ergonomian vaikutukset työhyvinvointiin

Taustatiedot

1. Ikäsi *

- ☐ Alle 30 vuotta
☐ 30–39 vuotta
☐ 40–49 vuotta
☐ 50–59 vuotta
☐ Yli 60 vuotta

Fyysinen ergonomia

Fyysinen ergonomia keskittyy tarkastelemaan ihmisen anatomisia, biomekaanisia ja fysiologisia ominaisuuksia sekä sopeuttamaan fyysistä toimintaa niiden mukaisiksi. Fyysisen ergonomian keskeisiä aiheita ovat mm. työasennot, työskentelytila, turvallisuus ja työn vaatimukset, jotka korostuvat esimerkiksi työpisteiden ja työvälineiden suunnittelussa.

2. Arvioi työympäristösi fyysisiä ominaisuuksia. *

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työympäristön lämpötila on sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristön valaistus on riittävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristön sisäilman laatu on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristön kalusteet, laitteet ym. on sijoitettu toimivasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpisteeni on riittävän tilava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tauko- ja sosiaalityilat ovat viihtyisät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siivouksen taso on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpisteessäni ei ole työhön keskittymistä haittaavia ääniä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Mitkä tilanteet aiheuttavat fyysistä kuormitusta työssäsi? Arvioi asteikolla 1–5, kun 1=ei lainkaan ja 5=hyvin paljon.

	1 Ei lainkaan	2	3	4	5 Hyvin paljon
Pitkään paikoillaan istuminen *	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samoina toistuvat käden tai pään liikkeet *	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kumara tai kiertynyt pään asento *	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kumara tai tukematon selän asento *	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hankalat tai tukemattomat käden asennot *	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toistuvat yläraajojen liikkeet *	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Silmien rasittuminen *	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taukojen puute *	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joku muu, mikä? _____	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Kuinka usein koet fyysistä kuormitusta (esim. huonot työasennot) työssäsi? *

- ☐ Päivittäin
☐ Viikoittain
☐ Muutaman kerran kuukaudessa
☐ Harvemmin
☐ En lainkaan

5. Mitä seuraavista kuormittumisen oireista koet useimmin? Voit valita useamman vaihtoehdon. *

- ☐ Päänsärky
☐ Niska- ja hartiaoireet
☐ Väsymys
☐ Yläraajakivut (esim. ranteet, kyynärpäät)
☐ Alaraajakivut (esim. lonkat, nilkat)
☐ Stressi
☐ Selkäoireet
☐ Univaikeudet
☐ Joku muu, mikä? _____
☐ En mitään

6. Mikä on pääasiallinen työskentelyasentosi? *

- ☐ Työskentelen pääasiassa istuen
- ☐ Työskentelen pääasiassa seisten
- ☐ Työskentelen välillä seisten, välillä istuen

7. Arvioi omaa työskentelyasentoasi fyysisen ergonomian kannalta. *

- ☐ Erittäin hyvä
- ☐ Melko hyvä
- ☐ Melko huono
- ☐ Erittäin huono

8. Mitä ergonomiaa parantavia apuvälineitä ja/tai kalusteita käytät työssäsi? Voit valita useamman vaihtoehdon.
*

- ☐ Ergonominen työtuoli
- ☐ Satulatuoli
- ☐ Mekaanisesti säädettävä työtaso
- ☐ Sähkösäätöinen työtaso
- ☐ Rullahiiri
- ☐ Rannetuki
- ☐ Jalkatuki

Joku muu, mikä?

☐

- ☐ En käytä lainkaan ergonomisia apuvälineitä/kalusteita

9. Onko työpaikallasi huomioitu toiveesi fyysistä ergonomiaa parantavista apuvälineistä ja/tai kalusteista? *

- ☐ Kyllä, kaikilta osin
- ☐ Kyllä, osittain
- ☐ Ei
- ☐ En ole toivonut apuvälineitä/kalusteita

10. Millä tavoin koet ergonomisten apuvälineiden/kalusteiden olevan hyödyllisiä sinulle ja parantavan työhyvinvointiasi?

11. Koetko tärkeäksi saada tietoa ja opastusta ergonomiasta työpaikalla? *

- ☐ Kyllä
☐ En

12. Oletko saanut tietoa ja opastusta ergonomiasta työpaikalla? *

- ☐ Kyllä
☐ En

13. Arvioi fyysisen ergonomian vaikutusta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiisi asteikolla 1–5, kun 1=ei lainkaan vaikutusta ja 5=erittäin merkittävä vaikutus. *

- ☐ 1 Ei lainkaan vaikutusta
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 Erittäin merkittävä vaikutus

14. Miten voisit omalla toiminnallasi parantaa fyysistä ergonomiaa?

Fyysisen ergonomian keskeisiä aiheita ovat mm. työasennot, työvälineet ja -menetelmät, työskentelytila, turvallisuus ja työn vaatimukset.

15. Miten haluaisit työnantajan kehittävän fyysistä ergonomiaa työpaikallasi?

Kognitiivinen ergonomia

Kognitiivinen ergonomia tarkastelee ihmisen psyykkisiä toimintoja, kuten päättelyä ja havaintokykyä, ihmisen ja muun toimintajärjestelmän osien vuorovaikutuksessa. Kognitiivisen ergonomian keskeisiä aiheita ovat mm. koulutus, työstressi ja psyykinen kuormitus sekä työssä käytettävät käyttöjärjestelmät ja ohjelmat. Kognitiivinen ergonomia korostuu esimerkiksi järjestelmien suunnittelussa.

16. Arvioi kognitiiviseen ergonomiaan liittyviä tekijöitä työssäsi. *

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen saanut riittävästi opastusta työssäni käytettävien ohjelmien ja ohjelmistojen käyttöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäni tarvittavat ohjelmistot ovat helpokäyttöisiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn säätämään työssäni tarvitsemiä ohjelmistojen ja käyttöjärjestelmien ominaisuuksia itselle sopivaksi (esim. näytön kirkkaus ja kontrasti, fonttikoko)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus antaa palautetta työssäni käytettävistä ohjelmistoista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käyttämäni ohjelmistot sisältävät hankalia tai työläitä toimintoja, jotka häiritsevät työskentelyäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Mitkä tilanteet aiheuttavat psyykkistä kuormitusta työssäsi? Arvioi asteikolla 1–5, kun 1=ei lainkaan ja 5=hyvin paljon.

	1 Ei lainkaan	2	3	4	5 Hyvin paljon
Suuret asiakasmäärät *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön vähäinen määrä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muiden työntekijöiden poissaolot *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön tai johdon asettamat odotukset *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puutteet omassa ammattitaidossa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtaiset asiat *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen ja/tai arvostuksen puute *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jatkuvat keskeytykset *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokin muu, mikä? _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Koetko psyykkistä kuormitusta (esim. stressiä) työssäsi? *

- ☐ Päivittäin
- ☐ Viikoittain
- ☐ Muutaman kerran kuukaudessa
- ☐ Harvemmin
- ☐ En lainkaan

19. Koetko, että pystyt työssäsi kehittämään osaamistasi ja oppimaan uutta? *

- ☐ Kyllä
- ☐ En

20. Saatko mielestäsi tarpeeksi palautetta työsuorituksistasi ja toiminnastasi esimieheltäsi? *

- ☐ Kyllä
- ☐ En

21. Koetko, että työsuoritustasi ja -panostasi arvostetaan tarpeeksi? *

- ☐ Kyllä
- ☐ En

22. Arvioi kognitiivisen ergonomian vaikutusta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiisi asteikolla 1–5, kun 1=ei lainkaan vaikutusta ja 5=erittäin merkittävä vaikutus. *

- ☐ 1 Ei lainkaan vaikutusta
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 Erittäin merkittävä vaikutus

23. Miten voisit omalla toiminnallasi parantaa kognitiivista ergonomiaa?

Kognitiivisen ergonomian keskeisiä aiheita ovat mm. koulutus, päätöksenteko, työstressi ja psyykkinen kuormitus sekä työssä käytettävät käyttöjärjestelmät ja ohjelmat.

24. Miten haluaisit työnantajan kehittävän kognitiivista ergonomiaa työpaikallasi?

Organisatorinen ergonomia

Organisatorinen ergonomia tarkastelee teknisten ja sosiaalisten järjestelmien, eli organisaatorakenteiden, prosessien ja toimintatapojen yhteensovittamista. Sen keskeisiä aihealueita ovat mm. tiimityö, viestintä, työn suunnittelu ja laatujohtaminen. Organisatoriseen ergonomiaan liittyy myös palveluiden ja henkilöstön välisen yhteistyön kehittäminen.

25. Arvioi organisatoriseen ergonomiaan liittyviä tekijöitä työssäsi. *

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koen työni mielekkäänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn hyödyntämään osaamistani monipuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen pystynyt vaikuttamaan työnkuvaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on sopivasti haastavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarvittaessa tukea ja ohjausta esimieheltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarvittaessa tukea ja ohjausta työkavereiltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön viestintä on toimivaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn tauotus on riittävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joustavan työajan hyödyntäminen on mahdollista tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työilmapiiri on myönteinen ja kannustava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Arvioi työmääräsi suhteessa työaikaan. *

- ☐ Työmääräni on liian suuri, johon työaika ei riitä
- ☐ Työmääräni on sopiva, johon työaika riittää hyvin
- ☐ Työmääräni on liian vähäinen, voisin tehdä enemmänkin

27. Arvioi, kuinka kauan olet viimeisen vuoden aikana ollut sairauslomalla ergonomisista (fyysinen, kognitiivinen, organisatorinen) syistä? *

- ☐ 1–3 työpäivää
- ☐ 4–5 työpäivää
- ☐ 1–2 viikkoa
- ☐ 3–4 viikkoa
- ☐ Yli kuukauden
- ☐ En lainkaan

28. Arvioi organisatorisen ergonomian vaikutusta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiisi asteikolla 1–5, kun 1=ei lainkaan vaikutusta ja 5=erittäin merkittävä vaikutus. *

- ☐ 1 Ei lainkaan vaikutusta
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5 Erittäin merkittävä vaikutus

29. Miten voisit omalla toiminnallasi parantaa organisatorista ergonomiaa?

Organisatorisen ergonomian keskeisiä aihealueita ovat mm. tiimityö, viestintä, työn suunnittelu, työaikajärjestelyt, organisaatiokulttuuri ja laatujohtaminen.

30. Miten haluaisit työnantajan kehittävän organisatorista ergonomiaa työpaikallasi?

31. Muuta kommentoitavaa

Tähän voit vapaasti esimerkiksi kirjoittaa kehittämisideoita ergonomian ja/tai työhyvinvoinnin parantamiseksi, kommentoida kyselyä tai mainita muista mieleen tulleista asioista. Kiitos vastauksistasi!

LIITE 3 Arvostavan haastattelun runko

Arvostava haastattelu työhyvinvoinnin kehittämiseksi

Menetelmän tarkoitus: Tunnistaa työhyvinvoinnin vahvuudet organisaatio-, yhteisö- ja yksilötasolla; motivoida ja sitouttaa työyhteisön jäsenet toimintaan työhyvinvoinnin kehittämiseksi

Osallistujien määrä: 2-100 henkilöä

Kesto: 1-2 tuntia

Tarvikkeet: Avainkysymykset haastattelijoille, tusseja, suuria papereita

Vaihe 1: Omat hyvät kokemukset (5 min)

Jokainen ryhmän jäsen miettii omia hyviä kokemuksiaan siitä, milloin oma työpaikka ja työhyvinvointi oli parhaimmillaan.

Vaihe 2: Parihaastattelu (15 min)

Ryhmä jaetaan pareihin, joista toinen toimii haastateltavana ja toinen haastattelijana. Haastattelijat esittävät kysymyksiä ja pyrkivät saamaan mahdollisimman yksityiskohtaista tietoa haastateltavan kokemuksista.

Haastattelijoille voidaan laatia muutama ydinkysymys koskien työhyvinvointia.

Esimerkkikysymyksiä:

- *Miten haluaisit asioiden olevan tulevaisuudessa?*
- *Mitkä asiat lisäävät viihtyvyyttä työssäsi?*
- *Mitkä asiat lisäävät työmotivaatiotasi?*
- *Mitkä asiat edistävät työhyvinvointiasi työpaikalla?*
- *Haastattelijat tekevät muistiinpanoja haastateltavan vastauksista.*

Vaihe 3: Mitkä kokemukset kertovat vahvuuksistamme? (30 min)

Haastattelupareista muodostetaan pienryhmiä, joissa jokainen haastattelija kertoo vuorollaan haastattelunsa ydinkohdat. Haastateltavana ollut täydentää kertomusta ainoastaan silloin, jos on tullut väärinymmärretyksi.

Jokaisen kokemuksen kuvauksen jälkeen pienryhmä keskustelee siitä, mitkä asiat ovat työpaikalla hyvin työhyvinvoinnin näkökulmasta. Lisäksi pohditaan, mikä on työpaikan tavoiteltava työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Ryhmästä valitaan raportoija, joka tekee tarvittaessa muistiinpanoja haastattelujen pohjalta.

Vaihe 4: Pienryhmien purku (30 min)

Pienryhmät raportoivat koko ryhmälle ajatuksensa siitä, mitä eri kokemukset kertovat työhyvinvoinnin tilasta ja millaista työhyvinvoinnin tilaa työpaikalla halutaan tavoitella. Lisäksi pohditaan, millaisin keinoin ja millä vastuunjaolla tavoitetilaa päästään.

Ajatukset kirjataan ylös kaikkien näkyville.

Ryhmässä keskustellaan vielä harjoituksen herättämistä ajatuksista sekä uusista ideoista ja ehdotuksista.